

REGULAMIN WYNAGRADZANIA Akademii Sztuk Pięknych w Gdańsku

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

1. Regulamin wynagradzania pracowników Akademii Sztuk Pięknych w Gdańsku, zwany dalej „Regulaminem”, określa zasady wynagradzania za pracę oraz pozostałe świadczenia związane z pracą, a także zasady ustalania ich wysokości, warunki ich przyznawania i terminy wypłaty oraz szczegółowe wymagania kwalifikacyjne dla niektórych stanowisk pracy.
2. Podstawę prawną ustalenia Regulaminu stanowią przepisy art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeksu pracy* (Dz. U. z 2019 r., poz. 1040 z póź.zm) oraz art. 126 ust. 2, art. 136 ust. 2 pkt 6 i art. 184 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2020 r., poz.85, z późn. zm.).

§ 2

Ilekróć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) pracodawcy lub Uczelni – należy przez to rozumieć Akademię Sztuk Pięknych w Gdańsku reprezentowaną przez Rektora;
- 2) pracowniku, bez bliższego określenia – należy przez to rozumieć pracowników Akademii Sztuk Pięknych w Gdańsku, zarówno będących nauczycielami akademickimi, jak i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, zatrudnionych na podstawie przepisów prawa pracy, bez względu na charakter zawartej umowy lub mianowania, rodzaj wykonywanej pracy, zajmowane stanowisko i wymiar czasu pracy;
- 3) Ustawie - należy przez to rozumieć ustawę z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce;
- 4) k.p. - należy przez to rozumieć ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy;
- 5) Regulaminie – należy przez to rozumieć niniejszy Regulamin wynagradzania;
- 6) Regulaminie pracy - należy przez to rozumieć Regulamin pracy Akademii Sztuk Pięknych w Gdańsku;
- 7) umowie o pracę - rozumie się przez to zarówno umowę o pracę, jak i mianowanie;
- 8) wynagrodzeniu profesora - należy przez to rozumieć stawkę wynagrodzenia określoną w rozporządzeniu wydanym na podstawie art. 137 ust. 2 Ustawy;

- 9) indywidualnym wynagrodzeniu – należy przez to rozumieć wynagrodzenie pracownika ustalone w zależności od rodzaju pracy i stosowanego systemu wynagrodzeń;
- 10) najniższym wynagrodzeniu zasadniczym – należy przez to rozumieć miesięczne minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników określone w załącznikach do niniejszego Regulaminu;
- 11) jednostce organizacyjnej - należy przez to rozumieć jednostki organizacyjne określone w Statucie oraz Regulaminie organizacyjnym, a także projekty w zakresie realizacji przez nie wyodrębnionych organizacyjnie i finansowo zadań;
- 12) kierownikowi jednostki organizacyjnej – należy przez to rozumieć Rektora, prorektorów, Kwestora, dyrektora finansowego, dyrektora administracyjnego, dziekanów, kierowników jednostek organizacyjnych administracji w odniesieniu do jednostek organizacyjnych i podległych, a także kierowników projektów w odniesieniu do tych projektów;
- 13) Rektorze – należy przez to rozumieć również właściwych prorektorów, działających na podstawie stosownego umocowania udzielonego przez Rektora;
- 14) subwencji – rozumie się przez to środki, o których mowa w art. 365 pkt 1 i 2 Ustawy, przyznane Uczelni przez ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego w formie subwencji z budżetu państwa;
- 15) dotacji – rozumie się przez to środki inne niż subwencja, o których mowa w art. 365 Ustawy przyznane przez ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego lub innych ministrów, w tym programy i przedsięwzięcia ustanawiane przez ministra.

§ 3

1. Regulamin obejmuje swoimi postanowieniami wszystkich pracowników Uczelni.
2. Przed dopuszczeniem nowo zatrudnionego pracownika do pracy, należy zapoznać go z treścią Regulaminu, zaś oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem umieszcza się w jego dokumentacji pracowniczej. Wzór oświadczenia stanowi **załącznik nr 1** do niniejszego Regulaminu.
3. W odniesieniu do spraw nie uwzględnionych w Regulaminie mają zastosowanie przepisy prawa pracy zarówno powszechnie obowiązującego, jak i zawarte w wewnętrznych aktach normatywnych Uczelni, a także indywidualnie uzgodnione w umowach o pracę warunki pracy i płacy.
4. Decyzje w sprawie ustalenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego i innych składników wynagrodzenia pracowników Uczelni, w tym nauczycieli akademickich, uwzględniając w szczególności kwalifikacje, osiągnięcia pracowników, staż pracy, a także wagę powierzanych zadań podejmuje Rektor.

Składniki wynagrodzenia

§ 4

1. Ustala się następujące składniki wynagrodzenia obowiązujące w Uczelni:
 - 1) stałe, które pracownik otrzymuje:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze,
 - b) dodatek za staż pracy;
 - 2) zmienne, które pracownik może otrzymać:

- a) dodatek funkcyjny,
 - b) dodatek zadaniowy,
 - c) wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe,
 - d) wynagrodzenie za godziny nadliczbowe,
 - e) dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych,
 - f) w przypadku pracowników niebędących nauczycielami akademickimi:
 - premia regulaminowa,
 - premia uznaniowa,
 - g) dodatek motywacyjny,
 - h) dodatek do godzin ponadwymiarowych.
2. Niezależnie od postanowień ust. 1 pracownikowi przysługują dodatki określone w przepisach k.p., w tym dodatek za pracę w porze nocnej.
 3. Pracownikom przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne (tzw. "trzynastka") w wysokości i na zasadach określonych w przepisach o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników państwowej sfery budżetowej.
 4. Pracownikom przysługuje wynagrodzenie urlopowe za okres przebywania na urlopie, jak również świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy, na zasadach i w wysokości określonej w przepisach prawa pracy oraz przepisach Ustawy.
 5. Pracownikom przysługuje wynagrodzenie za udział w pracach związanych z postępowaniem rekrutacyjnym. Wysokość wynagrodzenia w tej sprawie określa zarządzenie Rektora w sprawie określenia wysokości wynagrodzeń za udział w pracach związanych z postępowaniem rekrutacyjnym na dany rok akademicki w Akademii Sztuk Pięknych w Gdańsku.
 6. Pracownikom przysługuje także wynagrodzenie za udział w pracach związanych z procedurą potwierdzania efektów uczenia się w Akademii Sztuk Pięknych w Gdańsku. Wysokość wynagrodzenia z tego tytułu określa Zarządzenie w tej sprawie.
 7. Pracownikom za sprawowanie opieki lub kierowanie studenckimi praktykami zawodowymi lub plenerem przysługuje dodatkowe wynagrodzenie szczegółowo określone w Zarządzeniu Rektora w tej sprawie.
 8. Dodatki, o których mowa w ust. 1 pkt 2 lit. g – h przyznane w związku z powierzeniem realizacji dodatkowych obowiązków albo zadań nie przysługują w okresie nieobecności w pracy, w tym spowodowanej urlopem wypoczynkowym lub niezdolnością do pracy z powodu choroby.

Pozostałe świadczenia

§ 5

1. Pracownikom uczelni przysługują także:
 - 1) nagroda jubileuszowa;
 - 2) odprawa emerytalna lub rentowa;
 - 3) odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika;
 - 4) ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy;
 - 5) ekwiwalent za pranie odzieży roboczej;

- 6) ryczałt za używanie własnego samochodu do celów służbowych;
 - 7) zwrot kosztów podróży służbowej;
 - 8) ryczałt za używanie własnych narzędzi w przypadku telepracy.
2. Pracownikowi może być przyznana nagroda pieniężna zwana „Nagrodą Rektora”.
 3. W razie śmierci pracownika Uczelni w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje od Uczelni odprawa pośmiertna, o której mowa w § 44 i § 45 Regulaminu.
 4. Osobie uprawnionej może przysługiwać świadczenie z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, według odrębnych przepisów.

Termin wypłaty wynagrodzenia

§ 6

Wypłata wynagrodzenia jest dokonywana

1. Nauczycielom akademickim wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny oraz dodatek zadaniowy wypłacane są z góry, w pierwszym dniu roboczym miesiąca, którego wypłata dotyczy. Pozostałe składniki wynagrodzenia wypłacane są nauczycielom akademickim z dołu w terminie do dnia 10- tego miesiąca następującego po miesiącu, którego wypłata dotyczy.
2. Wynagrodzenie nauczycieli akademickich za godziny ponadwymiarowe zrealizowane w danym roku akademickim wypłacane jest raz w roku, po dokonaniu rozliczenia zrealizowanych godzin zajęć dydaktycznych, nie później jednak niż w terminie do dnia 31 grudnia danego roku. W uzasadnionych indywidualnych przypadkach Rektor może zezwolić na wypłatę w terminie wcześniejszym lub na wypłatę częściej niż raz w roku.
3. W przypadku rozwiązania stosunku pracy w trakcie roku akademickiego rozliczenia godzin nauczyciela akademickiego i wypłaty wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe dokonuje się najpóźniej w ostatnim dniu zatrudnienia.
4. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi wszystkie składniki wynagrodzenia, zarówno stałe, jak i zmienne, wypłaca się miesięcznie z dołu. Wypłata następuje w terminie do ostatniego dnia roboczego miesiąca.
5. Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi wypłaca się w terminie do dnia 10-tego miesiąca następującego po miesiącu, którego wypłata dotyczy na podstawie wykazu godzin nadliczbowych zaakceptowanego przez bezpośredniego przełożonego.

§ 7

1. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.

2. Pracodawca, na żądanie pracownika, jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie.
3. Pracodawca jest zobowiązany do ochrony poufności informacji dotyczących indywidualnych wynagrodzeń pracowników i innych świadczeń przysługujących pracownikom. Postanowienia zdania poprzedniego nie dotyczą wynagrodzeń osób, do których zastosowanie mają przepisy o dostępie do informacji publicznej.
4. Wysokość indywidualnych wynagrodzeń pracowników stanowi tajemnicę przedsiębiorcy w rozumieniu przepisów o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji i podlega zakazowi ujawniania przez pracownika i Uczelnię na zasadzie wzajemności. Postanowienie ust. 3 zdanie drugie stosuje się.
5. Wynagrodzenie rektora, głównego księgowego oraz osób pełniących funkcje organów w Uczelni jest jawne.

§ 8

1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

§ 9

Określa się:

- 1) wzór oświadczenia o zapoznaniu się z regulaminem wynagradzania - **załącznik nr 1**;
- 2) wzór wniosku o przyznanie dodatku zadaniowego - **załącznik nr 2**;
- 3) wzór wniosku o przyznanie dodatku za pracę w warunkach szkodliwych lub uciążliwych - **załącznik nr 3**;
- 4) wzór wniosku o przyznanie dodatku motywacyjnego - **załącznik nr 4**;

II. WYNAGRODZENIE ZASADNICZE

§ 10

1. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego uzależniona jest w szczególności od rodzaju wykonywanej pracy, kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, kwalifikacji posiadanych przez pracownika i jego doświadczenia, umiejętności i praktyki, a także odpowiedzialności i wysiłku, z którym wiąże się dana praca oraz znaczenia wykonywanej pracy dla pracodawcy.
2. Wynagrodzenie zasadnicze stanowi stałą kwotę wynikającą z umowy o pracę ustaloną na podstawie miesięcznych stawek zaszeregowania pracownika.
3. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oblicza się poprzez podzielenie wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z umowy o pracę pracownika przez liczbę godzin pracy przypadającą do przepracowania w danym miesiącu.

§ 11

1. Wynagrodzenie zasadnicze nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach:
 - 1) profesora - nie może być niższe niż określone w przepisach wydanych na podstawie art. 137 ust. 2 Ustawy (zwane dalej "wynagrodzeniem profesora");
 - 2) profesora uczelni - nie może być niższe niż 83 % wynagrodzenia profesora;
 - 3) adiunkta - nie może być niższe niż 73 % wynagrodzenia profesora;
 - 4) pozostałych - nie może być niższe niż 50 % wynagrodzenia profesora.
2. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach określa Zarządzenie Rektora w sprawie zmiany wysokości stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich
3. Wynagrodzenie zasadnicze rektora ustala minister właściwy ds. szkolnictwa wyższego na wniosek rady uczelni. Wynagrodzenie zasadnicze rektora nie może być wyższe niż 300% średniego wynagrodzenia zasadniczego w Uczelni osób zatrudnionych na stanowisku, na którym zatrudniony jest rektor, obliczanego na podstawie średniego wynagrodzenia za rok kalendarzowy poprzedzający rok wyboru rektora.

§ 12

Wysokość minimalnego i maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach określa Zarządzenie Rektora w sprawie zmiany wysokości stawek wynagrodzeń za pracę pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

§ 13

Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy wynikającego z zawartej umowy o pracę.

III. DODATEK ZA STAŻ PRACY

§ 14

1. Dodatek za staż pracy przysługuje w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok zatrudnienia. Dodatek jest wypłacany w okresach miesięcznych, poczynając od czwartego roku zatrudnienia, z tym że wysokość tego dodatku nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego.
2. Jeżeli pracownik nabywa prawo do dodatku za staż pracy lub prawo do wyższej stawki tego dodatku pierwszego dnia miesiąca - to dodatek ten przysługuje za ten miesiąc.
3. Jeżeli pracownik nabywa prawo do dodatku za staż pracy lub prawo do wyższej stawki tego dodatku w ciągu miesiąca - to dodatek ten przysługuje począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył to prawo.
4. Dodatek za staż pracy 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 chorobowe lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

§ 15

1. Do okresów zatrudnienia uwzględnianych przy obliczaniu wysokości dodatku za staż pracy zalicza się:
 - 1) zakończone okresy zatrudnienia, z zastrzeżeniem ust. 3;
 - 2) inne okresy uwzględniane na podstawie odrębnych przepisów jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze;
 - 3) okresy asystenckich studiów przygotowawczych, odbytych na podstawie przepisów dotyczących zasad i warunków tworzenia w szkołach wyższych asystenckich studiów przygotowawczych;
 - 4) okresy pobytu za granicą wynikające ze skierowania udzielonego na podstawie przepisów o kierowaniu za granicę pracowników w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych.
2. W przypadku pozostawania przez pracownika w więcej niż jednym zatrudnieniu okresy uprawniające do dodatku za staż pracy uwzględnia się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
3. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy nie uwzględnia się tej części zakończonych okresów zatrudnienia u innego pracodawcy, u którego pracownik jest lub był jednocześnie zatrudniony, które pokrywają się z okresami zatrudnienia w Uczelni.
4. Okresy, o których mowa w ust. 1 pkt 1 zalicza się na podstawie świadectwa pracy, a okresy, o których mowa w ust. 1 pkt 2-4 na podstawie innego dokumentu potwierdzającego ich wystąpienie.

IV. DODATEK FUNKCYJNY

§ 16

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom pełniącym funkcje związane z kierowaniem zespołem osób, z tym że zespół ten nie może liczyć mniej niż pięć osób, łącznie z osobą kierującą tym zespołem. Wysokość dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć 67% wynagrodzenia profesora.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego ustalana jest indywidualnie przez Rektora i jest uzależniona od liczby pracowników kierowanego zespołu osób oraz od stopnia złożoności i znaczenia zadań związanych z wykonywaną funkcją.
3. Dodatek funkcyjny przysługuje od pierwszego dnia powierzenia funkcji, o których mowa w ust. 1 lub 2, do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zakończenie pełnienia funkcji lub wykonywania czynności.
4. W przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, dodatek funkcyjny przysługuje proporcjonalnie do wymiaru etatu.
5. Wysokość dodatków funkcyjnych dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi określa Rektor.

6. Pracownikom niespełniającym warunku określonego w ust. 1 pełniącym funkcje lub zatrudnionym na niektórych stanowiskach, związanych z realizacją zadań, o których mowa w ust. 3 przyznać można dodatek zadaniowy. Do dodatku zadaniowego, o którym mowa w zdaniu poprzednim stosuje się odpowiednio postanowienia dotyczące dodatku funkcyjnego.
7. Maksymalną wysokość dodatków funkcyjnych albo zadaniowych ustala Rektor.
8. Wysokość dodatku funkcyjnego rektora nie może przekroczyć 100% wynagrodzenia profesora. Dodatek funkcyjny rektora ustala minister właściwy ds. szkolnictwa wyższego na wniosek rady uczelni.

§ 17

1. Pracownik zachowuje prawo do dodatku funkcyjnego w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Dodatek funkcyjny nie przysługuje pracownikowi w przypadku zaprzestania pełnienia funkcji, w szczególności w związku z udzieleniem pracownikowi urlopu innego niż urlop wypoczynkowy. Dodatek funkcyjny nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu także w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków na podstawie przepisów Ustawy.

V. DODATEK ZADANIOWY

§ 18

1. Dodatek zadaniowy może być przyznany z tytułu:
 - 1) czasowego zwiększenia obowiązków służbowych;
 - 2) czasowego powierzenia dodatkowych zadań;
 - 3) ze względu na charakter pracy;
 - 4) ze względu na warunki wykonywania pracy.
2. Łączna wysokość dodatku zadaniowego nie może przekroczyć 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.

§ 19

1. Dodatek zadaniowy przyznawany może być jednorazowo lub okresowo na okres nieprzekraczający 12 miesięcy, z możliwością jego przedłużenia na kolejne okresy.
2. Dodatek przyznaje Rektor:
 - 1) z własnej inicjatywy;
 - 2) na wniosek przełożonego pracownika;
 - 3) na wniosek kierownika innej jednostki organizacyjnej pozytywnie zaopiniowany przez przełożonego pracownika.
3. Dodatek przyznawany jest jako określony procent wynagrodzenia zasadniczego pracownika albo sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
4. Dodatek zadaniowy 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 chorobowe lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.

5. Wzór wniosku o przyznanie dodatku określa **załącznik nr 2** do niniejszego Regulaminu.
6. Dodatek zadaniowy Rektorowi może przyznać Rada Uczelni.

VI. WYNAGRODZENIE ZA GODZINY PONADWYMIAROWE

§ 20

1. Za wykonywanie zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych nauczycielowi akademickiemu przysługuje wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe, które stanowi iloczyn liczby godzin ponadwymiarowych i godzinowej stawki wynagrodzenia za te godziny.
2. Poprzez godziny ponadwymiarowe rozumie się godziny zajęć dydaktycznych zrealizowane w danym roku akademickim przez nauczyciela akademickiego ponad ustalone roczne pensum dydaktyczne określone w Regulaminie pracy dla poszczególnych stanowisk zatrudnienia.
3. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych przyznaje się i wypłaca po dokonaniu rozliczenia godzin zajęć dydaktycznych ustalonych zgodnie ze sprawozdaniem z wykonania zajęć, raz w roku, po zakończeniu roku akademickiego, nie później niż w terminie do 31 grudnia danego roku.

§ 21

1. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe przyznaje się za faktycznie przeprowadzone przez danego nauczyciela akademickiego godziny zajęć dydaktycznych obliczone na zasadach określonych w Regulaminie pracy. W przypadku obniżenia pensum dydaktycznego godziny ponadwymiarowe ustala się po przekroczeniu pełnego wymiaru pensum określonego w Regulaminie pracy dla danego stanowiska zatrudnienia.
2. Niezrealizowanych godzin zajęć dydaktycznych, usprawiedliwionych na potrzeby rozliczenia pensum, za okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie zalicza się przy ustalaniu liczby godzin ponadwymiarowych.
3. Wysokość wynagrodzenia za godzinę ponadwymiarową określa odrębne Zarządzenie Rektora w sprawie określenia stawek wynagrodzeń za godziny ponadwymiarowe nauczycieli akademickich zatrudnionych w Akademii Sztuk Pięknych w Gdańsku oraz stawek za zajęcia dydaktyczne realizowane na podstawie umów zlecenia przez osoby niebędące pracownikami uczelni.

VII. WYNAGRODZENIE ZA GODZINY NADLICZBOWE

§ 22

1. Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.
2. Wymiar czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym ulega w tym okresie obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy.
3. Pracownikom za pracę w godzinach nadliczbowych – o ile nie otrzymali rekompensaty w postaci dni lub godzin wolnych – oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości:
 - 1) 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
 - a) w nocy,
 - b) w niedziele i święta, niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;
 - 2) 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych, przypadających w każdym innym dniu, niż określony w pkt 1.
4. Dodatek w wysokości określonej w ust. 3 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w ust. 3.
5. Podstawą obliczania dodatków określonych w ust. 3 jest wynagrodzenie zasadnicze pracownika.

VIII. DODATEK ZA PRACĘ W WARUNKACH SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA LUB UCIAŻLIWYCH

§ 23

1. Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych przysługuje za każdą godzinę pracy w tych warunkach.
2. Poprzez warunki szkodliwe dla zdrowia lub uciążliwe rozumie się sytuacje określone w Regulaminie pracy lub wynikające z przepisów powszechnie obowiązujących.
3. Ustala się trzy stopnie szkodliwości dla zdrowia lub uciążliwości warunków pracy i związane z nimi dodatki do każdej godziny wykonywania pracy w tych warunkach:
 - 1) lekki - 10 % stawki godzinowej;
 - 2) umiarkowany - 15 % stawki godzinowej;
 - 3) znaczny - 20 % stawki godzinowej.
4. Dodatek przyznaje się na wniosek pracownika pozytywnie zaopiniowany przez bezpośredniego przełożonego. Do wniosku dołącza się wykaz dni i godzin pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych wraz z określeniem występujących czynników. Wzór wniosku określa **załącznik nr 3** do niniejszego Regulaminu.

IX. DODATEK MOTYWACYJNY

§ 24

1. Dodatek motywacyjny może zostać przyznany w szczególności za wykonywanie ważnych dla Uczelni zadań lub obowiązków wymagających wzmoczonego wysiłku, w tym związanego ze znaczną ilością pracy, a także za szczególne zaangażowanie w prowadzenie badań o dużym znaczeniu dla Uczelni, czy za wykonywanie dodatkowych obowiązków lub zadań organizacyjnych na rzecz Uczelni ważnych dla jej funkcjonowania.
2. Oceny znaczenia dla Uczelni okoliczności mogących uzasadniać przyznanie dodatku motywacyjnego dokonuje pracodawca.
3. Wysokość dodatku nie może przekraczać 100 % sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.

§ 25

1. Dodatek motywacyjny przyznawany może być jednorazowo lub okresowo na okres nieprzekraczający 12 miesięcy, z możliwością jego przedłużenia na kolejne okresy.
2. Dodatek przyznaje Rektor:
 - 1) z własnej inicjatywy;
 - 2) na wniosek przełożonego pracownika;
3. Dodatek przyznawany jest jako określony procent wynagrodzenia zasadniczego pracownika albo sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika; może być określony także określoną kwotą. Wysokość dodatku nie może przekraczać 100 % sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
4. Dodatek motywacyjny 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 chorobowe lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.
5. Wzór wniosku o przyznanie dodatku motywacyjnego określa **załącznik nr 4** do niniejszego Regulaminu.

X. DODATEK DO GODZIN PONADWYMIAROWYCH

§ 26

1. Dodatek do godzin ponadwymiarowych przyznaje się nauczycielom akademickim w szczególności w związku z prowadzeniem zajęć dydaktycznych na studiach stacjonarnych w języku obcym oraz wykonywaniem innych zadań dydaktycznych wymagających dodatkowego zaangażowania czasowego.
2. Dodatek przysługuje nauczycielom akademickim, którzy wykonali obowiązujące ich zgodnie z Regulaminem pracy pensum dydaktyczne, w tym nauczycielom, którzy uzupełnili niewykonane pensum dydaktyczne w sposób określony w Regulaminie pracy.
3. Wysokość dodatku do godzin ponadwymiarowych określa Zarządzenie Rektora

§ 27

1. Dodatek do godzin ponadwymiarowych przyznawany jest po dokonaniu rozliczenia godzin zajęć dydaktycznych za dany rok akademicki i wypłacany jest łącznie z wynagrodzeniem za godziny ponadwymiarowe.
2. Dodatek przyznaje Rektor na podstawie informacji opracowanych przez jednostkę właściwą do spraw rozliczeń dydaktycznych.

XI. PREMIA REGULAMINOWA

§ 28

1. Pracownikom Uczelni niebędącym nauczycielami akademickimi przysługuje premia regulaminowa.
2. Premia regulaminowa jest zmiennym składnikiem wynagrodzenia.
3. Wysokość premii regulaminowej oraz zasady przyznawania lub obniżania premii regulaminowej określa Regulamin premiowania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

XII. PREMIA UZNANIOWA

§ 29

1. Pracownikom Uczelni niebędącym nauczycielami akademickimi może zostać przyznana premia uznaniowa. Premia uznaniowa ma charakter nagrody związanej z indywidualną oceną jakości wykonywania zadań przez pracownika oraz szczególnego zaangażowania w pracę.
2. Premia uznaniowa jest zmiennym składnikiem wynagrodzenia.

§ 30

1. Wysokość funduszu przeznaczonego na premie uznaniowe oraz zasady przyznawania określa Regulamin premiowania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

XIII. NAGRODA REKTORA DLA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH

§ 31

1. Corocznie dokonuje się odpisu środków w wysokości 2% planowanych przez Uczelnię rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla nauczycieli akademickich z przeznaczeniem na Nagrody Rektora dla nauczycieli akademickich.
2. Środki na nagrody wyodrębnia się w rocznym planie rzeczowo-finansowym Uczelni.

3. Nagroda ma charakter uznaniowy, pracownikowi nie przysługuje roszczenie o jej przyznanie.

§ 32

1. Poza nagrodą pieniężną nauczyciel akademicki, który otrzymał nagrodę Rektora otrzymuje dyplom uznania wskazujący na charakter nagrody; kopię dyplomu włącza się do dokumentacji pracowniczej pracownika.
2. Wręczenie nagród ma charakter uroczysty i odbywa się w dniu święta Uczelni, lub na posiedzeniu Senatu albo podczas innej uroczystości uczelnianej.

§ 33

1. Otrzymanie za dane osiągnięcie nagrody właściwego ministra lub Prezesa Rady Ministrów nie wyklucza możliwości otrzymania nagrody Rektora.

§ 34

1. Kryteria, zasady i tryb przyznawania Nagród Rektora dla nauczycieli akademickich określa Regulamin przyznawania Nagród Rektora dla nauczycieli akademickich.

XIV. NAGRODA REKTORA DLA PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI

§ 35

1. Dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi dokonuje się odpisu środków w wysokości 1% planowanych przez Uczelnię rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, z przeznaczeniem na Nagrodę Rektora dla tych pracowników.
2. Środki na nagrody wyodrębnia się w rocznym planie rzeczowo-finansowym Uczelni.

§ 36

1. Kryteria, zasady i tryb przyznawania Nagród Rektora określa Regulamin przyznawania Nagród Rektora dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi wprowadzony Zarządzeniem Rektora.

§ 37

1. Poza nagrodą pieniężną pracownik, który otrzymał nagrodę Rektora otrzymuje dyplom uznania wskazujący na charakter nagrody; kopię dyplomu włącza się do dokumentacji pracowniczej pracownika.
2. Wręczenie nagród ma charakter uroczysty i odbywa się w dniu święta Uczelni, lub na posiedzeniu Senatu albo podczas innej uroczystości uczelnianej.

XV. DODATEK ZA PRACĘ W PORZE NOCNEJ

§ 38

1. Porę nocną określa Regulamin pracy.
2. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego, nie niższej niż 20% godzinowej stawki wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, określonego w odrębnych przepisach.
3. Dodatek za pracę w porze nocnej wypłaca się w terminie wypłaty wynagrodzenia za dany miesiąc, na podstawie ewidencji czasu pracy i informacji przekazanych przez bezpośredniego przełożonego pracownika

XVI. WYNAGRODZENIE URLOPOWE I ZA CZAS URLOPU

§ 39

1. Wynagrodzenie urlopowe pracowników niebędących nauczycielami akademickimi ustala się zgodnie z przepisami prawa pracy. Za czas urlopu przysługuje wynagrodzenie, jakie pracownik by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.
2. Wynagrodzenie urlopowe nauczycieli akademickich obliczane jest na zasadach określonych w Ustawie. Nauczycielowi przysługuje w okresie urlopu wypoczynkowego wynagrodzenie, jakie otrzymywałby, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia są obliczane na podstawie jego średniego wynagrodzenia z okresu 12 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. Jeżeli zatrudnienie trwało krócej, średnie wynagrodzenie oblicza się z całego okresu zatrudnienia z uwzględnieniem stawek wynagrodzenia obowiązujących na dzień rozpoczęcia urlopu.
3. Wynagrodzenie za czas płatnych urlopów, o których mowa w art. 130 i art. 131 ust. 1 Ustawy, oblicza się jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.

XVII. DODATKOWE WYNAGRODZENIE ROCZNE ("TRZYNASTKA")

§ 40

1. Wszystkim pracownikom Uczelni przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne.
2. Pracownik, który nie przepracował w Uczelni całego roku kalendarzowego, nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy, z zastrzeżeniem przepisów ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (t.j.: Dz. U. 2018 r., 1872 z póź.zm.)

3. Do ustalania wysokości i zasad przyznawania wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1 stosuje się przepisy ustawy, o której mowa w ust. 2.
4. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 wypłaca się nie później niż do 31 marca roku następującego po roku, którego ono dotyczy.
5. Dodatkowe wynagrodzenie roczne nie przysługuje w przypadku:
 - 1) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż dwa dni;
 - 2) stawienia się do pracy lub przebywania w pracy w stanie nietrzeźwości;
 - 3) wymierzenia pracownikowi kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy;
 - 4) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

XVIII. NAGRODA JUBILEUSZOWA

§ 41

1. Wszystkim pracownikom Uczelni przysługuje nagroda jubileuszowa za wieloletnią pracę.
2. Wysokość nagrody jubileuszowej wynosi:
 - 1) 75% wynagrodzenia miesięcznego – za 20 lat pracy;
 - 2) 100% wynagrodzenia miesięcznego – za 25 lat pracy;
 - 3) 150% wynagrodzenia miesięcznego – za 30 lat pracy;
 - 4) 200% wynagrodzenia miesięcznego – za 35 lat pracy;
 - 5) 300% wynagrodzenia miesięcznego – za 40 lat pracy;
 - 6) 400% wynagrodzenia miesięcznego – za 45 lat pracy.
2. Do okresu pracy uprawniającego pracownika do nagrody 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. Pracownikowi pozostającemu jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy okresy uprawniające do nagrody ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
3. Przy ustalaniu okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej nie uwzględnia się tej części zakończonych okresów zatrudnienia u innego pracodawcy, u którego pracownik jest lub był jednocześnie zatrudniony, które pokrywają się z okresami zatrudnienia w Uczelni.
4. Pracownik nabywa prawo do nagrody w uczelni, w której jest zatrudniony w dniu upływu okresu uprawniającego go do nagrody.
4. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy, nagroda przysługuje, jeżeli do nabycia prawa do nagrody zgodnie z ust. 2 brakuje mniej niż 12 miesięcy.

§ 42

1. Podstawę do obliczenia wysokości nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu jej wypłaty, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące w dniu nabycia prawa do nagrody, przy czym uwzględnia się składniki wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

2. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę do obliczenia wysokości nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.

XIX. ODPRAWA EMERYTALNA LUB RENTOWA

§ 43

1. Pracownikowi Uczelni przechodzącemu na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje prawo do jednorazowej odprawy w wysokości 300% wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni pełny miesiąc zatrudnienia.
2. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

XX. ODPRAWA POŚMIERTNA

§ 44

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 od Uczelni odprawa pośmiertna.
2. Wysokość odprawy, o której mowa w § 1, jest uzależniona od okresu zatrudnienia pracownika w Uczelni i wynosi:
 - 1) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat;
 - 2) trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat;
 - 3) sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.

§ 45

1. Odprawa pośmiertna przysługuje następującym członkom rodziny pracownika:
 - 1) małżonkowi;
 - 2) innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.
2. Odprawę pośmiertną dzieli się w częściach równych pomiędzy wszystkich uprawnionych członków rodziny. Jeżeli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny uprawniony do odprawy pośmiertnej, przysługuje mu odprawa w wysokości połowy odpowiedniej kwoty określonej w § 44 ust. 2.
3. Odprawa pośmiertna nie przysługuje członkom rodziny, o których mowa w ust. 1, jeżeli pracodawca ubezpieczył pracownika na życie, a odszkodowanie wypłacone przez instytucję ubezpieczeniową jest nie niższe niż odprawa pośmiertna przysługująca zgodnie z § 44 ust. 2 albo ust. 2 zd. drugie niniejszego paragrafu. Jeżeli odszkodowanie jest niższe od odprawy pośmiertnej, pracodawca jest obowiązany wypłacić rodzinie kwotę stanowiącą różnicę między tymi świadczeniami.

4. Odprawę wypłaca się na wniosek uprawnionych, nie później niż w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku. Wnioskujący o wypłatę odprawy składa oświadczenie dotyczące innych znanych mu uprawnionych, zgodnie z ust. 1, do otrzymania odprawy.

XXI. ODPRAWA PIENIĘŻNA Z TYTUŁU ROZWIĄZANIA UMOWY O PRACĘ Z PRZYCZYŃ NIEDOTYCZĄCYCH PRACOWNIKA

§ 46

1. W razie rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w okolicznościach określonych w przepisach o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w szczególności w związku z likwidacją stanowiska pracy, pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna na zasadach określonych w tych przepisach.
2. Odprawę wypłaca się w ostatnim dniu trwania stosunku pracy.

XXII. EKWIWALENT ZA NIETYKORZYSTANY URLOP WYPOCZYNKOWY

§ 47

1. W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.
2. W przypadku nauczycieli akademickich ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego ustala się, stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.
2. W przypadku pracowników niebędących nauczycielami akademickimi ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego ustala się zgodnie z przepisami prawa pracy.
3. Pracodawca nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop w przypadku, gdy strony postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawania pracownika w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej z Uczelnią bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę.
5. Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypłaca się w ostatnim dniu trwania stosunku pracy.

XXIII. EKWIWALENT ZA PRANIE ODZIEŻY ROBOCZEJ LUB UŻYWANIE WŁASNEJ ODZIEŻY ORAZ RYCZAŁT ZA UŻYWANIE WŁASNYCH NARZĘDZI W TELEPRACY

§ 48

1. Pracownikom na zasadach określonych w Regulaminie pracy, przepisach powszechnie obowiązujących oraz w Zarządzeniu Rektora w sprawie zasad i norm nieodpłatnego

dostarczania zatrudnionym w Akademii Sztuk Pięknych w Gdańsku środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego przysługują środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze (dalej łącznie "odzież robocza"). Pracodawca zobowiązany jest zapewnić odpowiednio ich pranie, konserwację, naprawę, odpylanie i odkażanie

2. Jeżeli pracodawca nie może zapewnić prania odzieży roboczej, czynności te mogą być wykonywane przez pracownika, z zastrzeżeniem przepisów k.p., pod warunkiem wypłacania przez pracodawcę ekwiwalentu pieniężnego w wysokości kosztów poniesionych przez pracownika.
3. Wysokość ekwiwalentu, o którym mowa w ust. 2 określa ww. zarządzenie Rektora .

§ 49

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w formie telepracy pracodawca zobowiązany jest zapewnić:
 - 1) sprzęt niezbędny do wykonywania pracy w formie telepracy, spełniający wymagania określone w rozdziale IV działu dziesiątego Kodeksu pracy;
 - 2) ubezpieczenie sprzętu;
 - 3) pokrycie kosztów związanych z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją sprzętu;
 - 4) pomoc techniczną i niezbędne szkolenia w zakresie obsługi sprzętu.
2. Pracodawca i pracownik mogą, w odrębnej umowie, określić zakres ubezpieczenia i zasady wykorzystywania przez pracownika sprzętu niezbędnego do wykonywania pracy w formie telepracy, stanowiącego własność pracownika. W przypadku określonym w zdaniu poprzednim pracownikowi przysługuje ryczałt za używanie własnych narzędzi w telepracy.
4. Przy ustalaniu wysokości ryczałtu bierze się pod uwagę w szczególności normy zużycia sprzętu, jego udokumentowane ceny rynkowe oraz ilość wykorzystanego materiału na potrzeby pracodawcy i jego ceny rynkowe. Wysokość ekwiwalentu ustala Rektor w zarządzeniu lub w odrębnej umowie z pracownikiem.
5. Ryczałt przyznaje Rektor na wniosek przełożonego pracownika lub na wniosek pracownika zaopiniowany przez bezpośredniego przełożonego.
6. Wypłaty ryczałtu dokonuje się łącznie z wypłatą wynagrodzenia za dany miesiąc.

XXIV. ZWROT KOSZTÓW PODRÓŻY ORAZ ZWROT NIEKTÓRYCH KOSZTÓW PODRÓŻY NIEBĘDĄCEJ PODRÓŻĄ SŁUŻBOWĄ

§ 50

1. Pracownikowi Uczelni wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową.

2. Pracownikom Uczelni z tytułu podróży służbowej przyznaje się świadczenia na zasadach i w wysokości wynikającej z Regulaminu rozliczania kosztów podróży służbowych pracowników Akademii Sztuk Pięknych w Gdańsku.

§ 51

1. Pracownikowi Uczelni wyjeżdżającemu z własnej inicjatywy poza miejscowość, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub miejsce stałego zamieszkania i opuszczającemu zakład pracy za zgodą pracodawcy może zostać przyznane dofinansowanie kosztów podróży. Okres wyjazdu, o którym mowa w zdaniu poprzednim stanowi usprawiedliwioną nieobecność w pracy.
2. Pracownik składając wniosek o wyrażenie zgody na wyjazd określa o jakie świadczenia ze strony pracodawcy wnioskuje i o dofinansowanie w jakiej wysokości.
3. Pracodawca może przyznać zwrot kosztów albo dofinansowanie wyjazdu na zasadach określonych w niniejszym paragrafie tylko w przypadku kiedy wyjazd pracownika pozostaje w związku z realizacją jego zadań lub związany jest z podnoszeniem jego kwalifikacji.
4. Wyjazd, o którym mowa w ust. 1 nie stanowi podróży służbowej, a pracownik nie otrzymuje polecenia wyjazdu służbowego.

XXV. WYNAGRODZENIE ZA CZAS NIEZDOLNOŚCI DO PRACY

§ 52

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
 - 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia;
 - 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży – 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 – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 przysługuje za czas niezdolności do pracy trwającej łącznie:
 - 1) do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego;
 - 2) do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia.
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, oblicza się według zasad obowiązujących w odrębnych przepisach przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.
4. 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.
5. Za czas niezdolności do pracy określonej w niniejszym paragrafie, 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.
6. Postanowienia niniejszego paragrafu 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.
7. Dodatek funkcyjny i dodatek zadaniowy przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy w roku. Dodatki, o których mowa w zdaniu poprzednim nie stanowią podstawy do ustalenia wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, o którym mowa w ust. 1 (wynagrodzenie chorobowe) oraz zasiłku chorobowego.

XXVI. POSTANOWIENIA KOŃCOWE I PRZEJŚCIOWE

§ 53

1. Przyznane okresowe składniki wynagrodzeń, w tym dodatki specjalne, wypłacane są na dotychczasowych zasadach, wysokości i w okresie, na który zostały przyznane.
2. Wnioski dotyczące przyznania okresowych składników wynagrodzenia, o których mowa w ust. 1, nierozpatrzone do dnia wejścia w życie niniejszego Regulaminu podlegają rozpatrzeniu na zasadach dotychczasowych.

§ 54

1. Wynagrodzenie za pracę w projektach ustalane jest indywidualnie dla każdej osoby biorącej w nich udział, w zależności od posiadanych kwalifikacji, praktyki, doświadczenia, odpowiedzialności i wysiłku związanych z danym stanowiskiem oraz zakresu (ilości) i znaczenia powierzonych obowiązków, zgodnie z normalnymi praktykami w zakresie zatrudnienia i wynagradzania stosowanymi w Uczelni, niniejszym Regulaminem.
2. Wynagrodzenie za pracę w projektach kalkulowane jest zgodnie z zasadami określonymi w umowach grantowych oraz wytycznych finansowych do programów lub przewodnikami po modelowych umowach grantowych, z zastrzeżeniem postanowień niniejszego Regulaminu.
3. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracownika zatrudnionego na danym stanowisku wyłącznie na potrzeby i na czas trwania projektu ustala się zgodnie z normalnymi praktykami stosowanymi w Uczelni. Postanowienia zdania poprzedniego stosuje się odpowiednio do zatrudnienia do realizacji projektu w niepełnym wymiarze czasu pracy.
4. Wynagrodzenia w projektach, dla których umowy zostały zawarte lub wynegocjowane przed dniem wejścia w życie niniejszego Regulaminu ustala się na zasadach dotychczasowych. Dla projektów, o którym mowa w zdaniu poprzednim możliwe jest

ustalenie wynagrodzeń na podstawie postanowień niniejszego Regulaminu, o ile są one do pogodzenia z zawartymi lub wynegocjowanymi umowami.

§ 55

Wynagrodzenia zasadnicze pracowników, z którymi stosunek pracy nawiązano przed dniem wejścia w życie niniejszego regulaminu nie mogą być niższe niż wynikające z dotychczasowych umów o pracę, za wyjątkiem przypadków określonych w Kodeksie pracy.

§ 56

1. Bezpośredni przełożeni pracowników mają obowiązek zapoznania ich z postanowieniami niniejszego Regulaminu w terminie 3 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszego Regulaminu. Niniejszy Regulamin podaje się do wiadomości pracowników poprzez umieszczenie go na stronie internetowej Biuletynu Informacji Publicznej Uczelni oraz zamieszczenie w programie Academus, gdzie będzie dostępny po zalogowaniu.
2. Każdy nowo zatrudniany pracownik zobowiązany jest potwierdzić zapoznanie się z niniejszym Regulaminem poprzez złożenie stosownego oświadczenia, które umieszcza się w aktach osobowych pracownika.
3. Wzór oświadczenia stanowi **załącznik nr 1** do niniejszego Regulaminu.

§ 57

1. W terminie do dnia 30 września 2020 r., w stosunku do pracowników Uczelni, z którymi nawiązano stosunek pracy do dnia 31 grudnia 2018 r. włącznie, postanowienia niniejszego Regulaminu stosuje się w zakresie, w jakim nie są one mniej korzystne niż przepisy ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (t.j.: Dz. U. z 2017 r. poz. 2183, z późn. zm.) i rozporządzenia wydanego na podstawie art. 151 ust. 1 tej ustawy.
2. Nagrody rektora w roku 2020 przyznawane są w trybie i na zasadach określonych w dotychczasowych Regulaminach.
3. Rozliczenie zajęć dydaktycznych za rok akademicki 2019/2020 dokonywane jest na zasadach określonych w niniejszym Regulaminie. Do ustalenia wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe za rok akademicki 2019/2020 stosuje się stawki dotychczasowe.

§ 58

W sprawach nieuregulowanych w niniejszym Regulaminie stosuje się przepisy powszechnie obowiązujące.

§ 59

Treść niniejszego Regulaminu została uzgodniona z przedstawicielem załogi.

§ 60

Wszelkie zmiany regulaminu następują w formie pisemnej w trybie przewidzianym dla jego ustalania.

§ 61

Regulamin wchodzi w życie w dniu 1 kwietnia 2020r.

.....
(imię i nazwisko)

.....
(jednostka organizacyjna)

**OŚWIADCZENIE PRACOWNIKA
O ZAPOZNANIU SIĘ Z TREŚCIĄ REGULAMINU WYNAGRADZANIA**

Niniejszym oświadczam, że zapoznałem/am się z treścią Regulaminu wynagradzania obowiązującego w Akademii Sztuk Pięknych w Gdańsku, wprowadzonego zarządzeniem nr Rektora..... z dnia..... w sprawie wprowadzenia zmiany Regulaminu wynagradzania.

....., dnia r.

.....
Podpis pracownika

**WNIOSEK O PRYZNANIE
DODATKU ZADANIOWEGO**

JM REKTOR

.....

Wnioskuje o przyznanie dodatku ZADANIOWEGO w związku z:

- okresowym zwiększeniem obowiązków powierzeniem dodatkowych zadań charakterem pracy
 warunki wykonywania pracy

I. DANE PRACOWNIKA, KTÓREGO DOTYCZY WNIOSEK

Nazwisko i Imię			
Stanowisko			
Jednostka organizacyjna			
Proponowany okres dodatku	od	20.....r.	do
Proponowany procent wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego % (nie więcej niż 80%)		
Wysokość wynagrodzenia zasadniczego + dodatku funkcyjnego			
Źródło finansowania			
UZASADNIENIE : (w szczególności należy wskazać/wymienić zakres dodatkowych obowiązków/zadań)			
..... (data, podpis i pieczęć bezpośredniego przełożonego)			

II. DECYZJA REKTORA

przyznaję / nie przyznaję

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

**WNIOSEK O PRYZNANIE DODATKU
ZA PRACĘ W WARUNKACH SZKODLIWYCH LUB UCIAŻLIWYCH**

JM REKTOR

.....

Wnoszę o przyznanie dodatku w związku z:

- PRACĄ W WARUNKACH SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA
 PRACĄ W WARUNKACH UCIAŻLIWYCH

I. DANE PRACOWNIKA, KTÓREGO DOTYCZY WNIOSEK

Nazwisko i Imię			
Stanowisko			
Jednostka zatrudniająca			
Dodatek za miesiąc 20.....r.		
Stopień szkodliwości lub uciążliwości	<input type="checkbox"/> lekki <input type="checkbox"/> umiarkowany <input type="checkbox"/> znaczny		
Liczba godzin pracy w warunkach szkodliwych lub uciążliwych w miesiącu godzin		
Stawka godzinowa wynagrodzenia			
Źródło finansowania			
MPK			
UZASADNIENIE : (opis pracy w warunkach szkodliwych lub uciążliwych oraz wykaz dni i godzin pracy w tych warunkach)			
..... (data, podpis i pieczęć bezpośredniego przełożonego)			

Akceptacja źródła finansowania i potwierdzenie
dostępności środków przez Kwestora:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

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

Opinia jednostki ds. bhp i p.poż

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....
(data, podpis i pieczęć)

II. DECYZJA REKTORA

przyznaję / nie przyznaję

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

**WNIOSEK O PRYZNANIE
DODATKU MOTYWACYJNEGO**

JM REKTOR

.....

Wnoszę o przyznanie dodatku MOTYWACYJNEGO w związku z:

- wykonywanie ważnych dla Uczelni zadań lub obowiązków wymagających wzmożonego wysiłku
 wykonywanie ważnych dla Uczelni zadań lub obowiązków związanych ze znaczną ilością pracy

I. DANE PRACOWNIKA, KTÓREGO DOTYCZY WNIOSEK

Nazwisko i Imię			
Stanowisko			
Jednostka zatrudniająca			
Proponowany okres dodatku	od	20.....r.	do
Proponowany procent wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego % (nie więcej niż 100%)		
Wysokość wynagrodzenia zasadniczego + dodatku funkcyjnego			
Źródło finansowania			
UZASADNIENIE : (szczegółowe uzasadnienie wniosku)			
..... (data, podpis i pieczęć bezpośredniego przełożonego)			

II. DECYZJA REKTORA

przyznaję / nie przyznaję

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