



REGULAMIN WYNAGRADZANIA Pracowników Karkonoskiej Akademii Nauk Stosowanych w Jeleniej Górze

Spis treści

Postanowienia ogólne	2
Zasady i warunki wynagradzania za pracę	3
Dodatek funkcyjny	4
Dodatek za staż pracy	4
Dodatki za pracę zmianową.....	5
Dodatki na godziny nadliczbowe i ponadwymiarowe	6
Dodatek specjalny, zadaniowy, publikacyjny, projektowy	7
Odprawy i nagrody	9
Dodatkowe wynagrodzenie roczne	10
Nagroda jubileuszowa	10
Świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.....	11
Inne świadczenia związane z pracą.....	11
Postanowienia końcowe	11

ZAŁĄCZNIK NR 1 Tabela miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich.

ZAŁĄCZNIK NR 2 Tabela stanowisk, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych oraz minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

ZAŁĄCZNIK NR 3 Tabela miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich pełniących funkcje kierownicze.

ZAŁĄCZNIK NR 4 Tabela funkcji, miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi pełniących funkcje kierownicze.

ZAŁĄCZNIK NR 5 Tabela wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych dla nauczycieli akademickich.

Postanowienia ogólne

§ 1

Niniejszy regulamin wynagradzania, zwany dalej Regulaminem, ustala warunki wynagradzania za pracę i zasady przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w Karkonoskiej Akademii Nauk Stosowanych w Jeleniej Górze – zwaną dalej KANS.

§ 2

1. Niniejszy Regulamin sporządzony został w oparciu o przepisy zawarte w:
 - 1) Ustawie z dnia 20 lipca 2018 roku Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z roku 2024 poz. 1571, tj.), zwanej dalej Ustawą,
 - 2) Ustawie z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2023 poz. 1465 z późn. zm.), zwanym dalej Kodeksem pracy.
 - 3) Statutu Karkonoskiej Akademii Nauk Stosowanych w Jeleniej Górze, zwanym dalej Statutem.

§ 3

1. Postanowienia niniejszego regulaminu znajdują zastosowanie do wszystkich pracowników Karkonoskiej Akademii Nauk Stosowanych w Jeleniej Górze, za wyjątkiem Rektora, którego wynagrodzenie zasadnicze i wysokość dodatku funkcyjnego ustala minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego i nauki, na wniosek Rady Uczelni.
2. Rada Uczelni może ustalić Rektorowi dodatek zadaniowy albo dodatek specjalny w wysokości nieprzekraczającej 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego. Dodatek przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej niż przez okres 3 miesięcy.

§ 4

Ustala się:

- 1) Tabelę miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich stanowiącą załącznik nr 1 do niniejszego Regulaminu.
- 2) Tabelę stanowisk, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych oraz minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi stanowiącą załącznik nr 2 do niniejszego Regulaminu.
- 3) Tabelę miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich pełniących funkcje kierownicze, stanowiącą załącznik nr 3 do niniejszego Regulaminu.
- 4) Tabelę funkcji, miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi pełniących funkcje kierownicze, stanowiącą załącznik nr 4 do niniejszego Regulaminu.
- 5) Tabelę wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych dla nauczycieli akademickich, stanowiącą załącznik nr 5 do niniejszego Regulaminu.

Zasady i warunki wynagradzania za pracę

§ 5

1. Wynagrodzenie brutto pracownika za pełen miesięczny wymiar czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia minimalnego, którego wysokość określają odrębne, powszechnie obowiązujące przepisy.
2. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy wynikającego ze stosunku pracy.

§ 6

1. Pracownikowi będącemu nauczycielem akademickim, odpowiednio do stanowiska, rodzaju pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, a także ilości i jakości świadczonej pracy przysługują następujące składniki wynagrodzenia i dodatki do płac:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze,
 - 2) dodatek funkcyjny,
 - 3) dodatek za staż pracy,
 - 4) dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych,
 - 5) dodatki przewidziane niniejszym regulaminem,
 - 6) dodatkowe wynagrodzenie roczne.
2. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim, odpowiednio do zajmowanego stanowiska, rodzaju pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, a także ilości i jakości świadczonej pracy przysługują następujące składniki wynagradzania i dodatki do płac:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze,
 - 2) dodatek funkcyjny,
 - 3) dodatek za staż pracy,
 - 4) dodatki za pracę:
 - a) w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta oraz dni wolne od pracy wynikające z 5-cio dniowego tygodnia pracy,
 - b) w porze nocnej,
 - c) na drugiej zmianie,
 - 5) dodatki przewidziane niniejszym regulaminem,
 - 6) dodatkowe wynagrodzenie roczne.
3. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków określonych stawką miesięczną, ustala się dzieląc miesięczną stawkę przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

§ 7

1. Decyzje w sprawach płacowych podejmuje Rektor.
2. Decyzje w sprawach zatrudniania, zwalniania i nagradzania oraz likwidacji stanowisk pracy podejmuje Rektor z zachowaniem postanowień Statutu.

3. Indywidualne decyzje zwalniające pracownika od wymagań kwalifikacyjnych w zakresie poziomu wykształcenia i stażu pracy dla danego stanowiska podejmuje Rektor z zachowaniem postanowień Statutu.

Dodatek funkcyjny

§ 8

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem, liczącym łącznie z osobą kierującą co najmniej 5 osób przysługuje miesięczny dodatek funkcyjny.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego dla danego stanowiska zależy od:
 - 1) liczby podległych pracowników,
 - 2) 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 wykonywania.
4. Dodatek funkcyjny nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków zawodowych.
5. Dodatek funkcyjny przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.

Dodatek za staż pracy

§ 9

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za staż pracy w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok zatrudnienia, wypłacany w okresach miesięcznych w terminie wypłaty wynagrodzenia, poczynając od czwartego roku zatrudnienia z tym, że dodatek ten 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, 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, dodatek ten przysługuje począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył to prawo.
4. Dodatek za staż pracy wypłacany jest jako odpowiedni procent wynagrodzenia zasadniczego pracownika pomniejszonego o dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
5. Prawo do dodatku za staż pracy pracownik nabywa od miesiąca przedstawienia wymaganych dokumentów w Dziale kadr.

§ 10

1. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy uwzględnia się:
 - 1) zakończone okresy zatrudnienia, w tym również u pracodawcy zagranicznego;
 - 2) inne okresy uwzględniane na podstawie przepisów odrębnych jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze;
 - 3) okres kształcenia w szkole doktorskiej, nie więcej niż 4 lata pod warunkiem uzyskania stopnia doktora.
2. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy okresy, o których mowa w ust. 1 pkt 1, uwzględnia się na podstawie świadectwa pracy a okresy, o których mowa w ust. 1 pkt. 2-3 na podstawie innego dokumentu potwierdzającego ich odbycie z tym, że w przypadku pozostawania przez pracownika jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy okresy, o których mowa w ust. 1, uwzględnia się po przedłożeniu przez pracownika oświadczenia o ich nieuwzględnieniu u innego pracodawcy.
3. W przypadku jednoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, okresy uprawniające do dodatku za staż pracy ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
4. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u innego pracodawcy, u którego pracownik jest lub był jednocześnie zatrudniony oraz innych okresów uwzględnionych u innego pracodawcy na podstawie odrębnych przepisów jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze.
5. Okresy zatrudnienia w KANS ustala się na podstawie świadectw pracy lub danych systemu kadrowego KANS.
6. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy w przypadku zawarcia z KANS jednocześnie więcej niż jednej umowy o pracę:
 - 1) niezakończone okresy zatrudnienia w KANS nie są uwzględniane;
 - 2) zakończone okresy zatrudnienia uwzględnia się dla każdego stosunku pracy według zasad określonych w ust. 2.
7. Zasady ustalania okresów uprawniających do dodatku za staż pracy na podstawie przepisów obowiązujących przed wejściem w życie Regulaminu podlegają zaliczeniu na dotychczasowych zasadach.

Dodatki za pracę zmianową

§ 11

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 kodeksu pracy.

§ 12

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.

Dodatki za godziny nadliczbowe i ponadwymiarowe

§ 13

Dodatki przysługujące pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi za pracę w godzinach nadliczbowych, regulują powszechnie obowiązujące przepisy.

§ 14

1. W ramach godzin ponadwymiarowych nauczycieli akademickich rozliczana jest działalność dydaktyczna prowadzona przez nauczyciela akademickiego w KANS wykraczająca poza obowiązujące pracownika pensum dydaktyczne, w tym prowadzenie zajęć dydaktycznych na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych.
2. Dodatkowe wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach ponadwymiarowych rozliczane jest rocznie i wypłacane najpóźniej do końca roku akademickiego.
3. Wymiar godzin ponadwymiarowych ustala się na podstawie rozliczenia faktycznie przepracowanych godzin.
4. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych ustala się według stawki określonej na podstawie Rozporządzenia Ministra Nauki w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia zasadniczego dla profesora w uczelni publicznej obowiązującego w dniu rozpoczęcia danego roku akademickiego, stanowiącego załącznik nr 5 do niniejszego regulaminu.
5. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych przyznaje się, po dokonaniu rozliczenia faktycznie przepracowanych godzin dydaktycznych, przy czym:
 - 1) w czasie choroby lub innej nieprzewidzianej, usprawiedliwionej nieobecności nauczyciela akademickiego godziny zajęć dydaktycznych, które według planu zajęć przypadały na okres tej nieobecności zalicza się dla celów ustalenia liczby godzin zajęć dydaktycznych, jako godziny nieprzepracowane,
 - 2) nauczycielowi akademickiemu, dla którego nie zaplanowano obciążenia dydaktycznego z powodu jego zatrudnienia po rozpoczęciu roku akademickiego, przewidzianej nieobecności w pracy związanej z urlopem bezpłatnym, macierzyńskim, wychowawczym lub innym zwolnieniem od pracy albo ustania stosunku pracy przed zakończeniem roku akademickiego, zalicza się do przepracowanych godzin zajęć dydaktycznych jedną trzydziestą ustalonego dla danego stanowiska rocznego pensum za każdy tydzień nieobecności przypadający za okres, w którym prowadzone są w KANS zajęcia dydaktyczne.

Dodatek specjalny, zadaniowy, publikacyjny, projektowy

§ 15

Dodatek specjalny

1. Nauczycielowi akademickiemu, który wskazał KANS jako podstawowe miejsce pracy w rozumieniu Ustawy prawo o szkolnictwie wyższym i nauce wypłaca się semestralny dodatek specjalny w wysokości 3,5% wynagrodzenia profesora określonego w drodze Rozporządzenia Ministra Nauki w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia zasadniczego dla profesora w uczelni publicznej.
2. Dodatek specjalny wypłacany jest w pierwszym miesiącu każdego semestru. Za początek semestru rozumie się odpowiednio: pierwszy dzień października oraz pierwszy dzień marca.

§ 16

Dodatek zadaniowy

1. Z tytułu konkretnie wskazanego, czasowego zwiększenia obowiązków służbowych, czasowego powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania, pracownikowi może być przyznany dodatek zadaniowy.
2. Dodatki zadaniowe przyznaje Rektor z własnej inicjatywy lub na wniosek bezpośrednich przełożonych.
3. Dodatki zadaniowe przyznawane są jednorazowo lub na czas określony.
4. Dodatek zadaniowy może być przyznany w szczególności za:
 - 1) kierowanie zespołem mniejszym niż 5 osób łącznie z osobą kierującą;
 - 2) udział w pracach komisji rekrutacyjnej, nie częściej niż dwa razy w roku akademickim;
 - 3) kierowanie studenckimi praktykami zawodowymi lub sprawowanie opieki nad tymi praktykami z zastrzeżeniem, że jest to dodatek jednorazowy w danym roku akademickim.
5. Dodatek zadaniowy przyznaje się w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
6. Dodatek zadaniowy przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.

§ 17

Dodatek publikacyjny

1. Pracownikom KANS za opublikowanie artykułu w czasopiśmie naukowym z afiliacją KANS wypłaca się jednorazowy dodatek publikacyjny w wysokości:
 - 1) 1000 złotych za opublikowanie artykułu w czasopiśmie naukowym posiadającym Impact Factor (IF, współczynnik wpływu) oraz co najmniej 140 pkt określonych na podstawie aktualnego załącznika do Komunikatu Ministra właściwego w sprawie wykazu czasopism naukowych i recenzowanych materiałów z konferencji międzynarodowych.

- 2) 750 złotych za opublikowanie artykułu w czasopiśmie naukowym posiadającym Impact Factor (IF, współczynnik wpływu) oraz 100 pkt określonych na podstawie aktualnego załącznika do Komunikatu Ministra właściwego w sprawie wykazu czasopism naukowych i recenzowanych materiałów z konferencji międzynarodowych.
 - 3) 500 złotych za opublikowanie artykułu w czasopiśmie naukowym posiadającym Impact Factor (IF, współczynnik wpływu) oraz 70 pkt określonych na podstawie aktualnego załącznika do Komunikatu ministra właściwego w sprawie wykazu czasopism naukowych i recenzowanych materiałów z konferencji międzynarodowych lub rozdziału w monografii o liczbie minimum 80 pkt, określonych na podstawie aktualnego załącznika do Komunikatu ministra właściwego w sprawie wykazu wydawnictw publikujących recenzowane monografie naukowe.
2. Dodatek publikacyjny wypłacany jest wyłącznie pracownikom KANS, którzy afiliują dany artykuł KANS, a w przypadku więcej niż jednej afiliacji po złożeniu stosownego oświadczenia przypisującego afiliację KANS danemu artykułowi.
 3. Jednorazowy dodatek publikacyjny wypłacany jest:
 - 1) jednemu autorowi z KANS;
 - 2) jednemu współautorowi z KANS, w przypadku wielu autorów.
 4. W przypadku dwóch lub więcej autorów z KANS, bez względu na obecność lub nie współautorów z innych jednostek badawczo-naukowych, jednorazowy dodatek publikacyjny podlega proporcjonalnemu podziałowi przez ilość współautorów z afiliacją KANS.
 5. Dodatek publikacyjny wypłacany jest na podstawie strony tytułowej danego artykułu z pełnymi danymi bibliograficznymi (rok publikacji, nr tomu, nr zeszytu, strony).

§ 18

Dodatek projektowy

1. Osobom wykonującym pracę w ramach umów i projektów finansowanych ze środków pochodzących ze źródeł zewnętrznych, może być przyznany dodatek projektowy, jeżeli warunki prowadzenia projektu uwzględniają możliwość finansowania zatrudnienia takich osób.
2. Dodatki projektowe przyznaje:
 - 1) Rektor dla Kanclerza;
 - 2) Kanclerz dla zespołu projektowego, na wniosek kierownika projektu.
3. Dodatki projektowe przyznawane są jednorazowo lub na czas określony.
4. Zapis §18 ust.3 nie wyklucza zmiany przyznanego na czas określony dodatku projektowego w przypadku braku możliwości pełnienia funkcji zapisanych w projekcie.
5. Dodatek projektowy przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 1 miesiąca.

Odprawy i nagrody

§ 19

1. Nauczycielowi akademickiemu, dla którego KANS stanowi podstawowe miejsce pracy, przechodzącemu na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje prawo do jednorazowej odprawy w wysokości określonej w Ustawie.
2. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim przechodzącemu na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje prawo do jednorazowej odprawy w wysokości określonej w Ustawie.

§ 20

1. Nauczyciele akademicy mogą otrzymać Nagrodę Rektora za osiągnięcia naukowe, dydaktyczne lub organizacyjne albo za całokształt dorobku.
2. Nagrody dla nauczycieli akademickich przyznawane są w szczególności za:
 - 1) udział w tworzeniu i rozwoju działalności dydaktycznej Uczelni, np.: przy powstawaniu nowych kierunków kształcenia, studiów podyplomowych itp.;
 - 2) udział w działalności dydaktycznej i organizacyjnej mającej na celu rozbudowę zaplecza dydaktycznego Uczelni, np.: poszerzanie księgozbioru bibliotecznego, rozbudowa zaplecza informatycznego;
 - 3) oryginalne i twórcze osiągnięcia naukowe, udokumentowane:
 - a) publikacjami naukowymi, mającymi istotny wpływ na stan wiedzy i kierunki dalszych badań,
 - b) pracami konstrukcyjnymi, technologicznymi i projektowymi, charakteryzującymi się nowatorskim, naukowym podejściem do problemu;
 - c) kształcenie kadr naukowych, potwierdzone podejmowaniem zainicjowanej problematyki badawczej przez innych pracowników nauki, pełnieniem funkcji promotora, konsultanta i opiniodawcy innych prac naukowych;
 - d) konkretne przedsięwzięcia, które spowodowały istotną poprawę warunków pracy dydaktycznej, wyników kształcenia i poziomu prac dyplomowych w Uczelni;
 - e) autorstwo lub współautorstwo wyróżniających się podręczników, skryptów, przewodników metodycznych albo programów nauczania opracowane dla Uczelni.
3. Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi mogą otrzymywać Nagrodę Rektora za osiągnięcia w pracy zawodowej.
4. Nagrody dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi przyznawane są w szczególności za:
 - 1) wzorowe i sumienne wykonywanie obowiązków wynikających z zakresu czynności;
 - 2) szczególne zaangażowanie w pracy;
 - 3) dbałość o wysoką jakość wykonywanej pracy, jej terminowość, kreatywność, samodzielność i umiejętność organizacji własnej pracy;
 - 4) rozwiązania innowacyjne w organizacji pracy.
5. Nagrody, o których mowa w ust. 1 przyznaje Rektor z własnej inicjatywy lub na wniosek Dziekana.
6. Nagrody, o których mowa w ust. 3 przyznaje Rektor z własnej inicjatywy lub na wniosek Kanclerza.

7. Nagroda Rektora nie stanowi podstawy do naliczania wynagrodzenia chorobowego, zasiłków oraz świadczenia rehabilitacyjnego.

Dodatkowe wynagrodzenie roczne

§ 21

Pracownikom przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne przewidziane w przepisach o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników jednostek sfery budżetowej, przy czym w podstawie jego wymiaru uwzględnia się także wynagrodzenie otrzymane przez pracownika za okres urlopu okolicznościowego i dni wolnych udzielonych pracownikowi na podstawie art. 188 kodeksu pracy w roku kalendarzowym, za który przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne.

Nagroda jubileuszowa

§ 22

1. Pracownikowi za wieloletnią pracę przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:
 - 1) za 20 lat pracy – w wymiarze 75% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 2) za 25 lat pracy – w wymiarze 100% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 3) za 30 lat pracy – w wymiarze 150% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 4) za 35 lat pracy – w wymiarze 200% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 5) za 40 lat pracy – w wymiarze 300% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 6) za 45 lat pracy – w wymiarze 400% wynagrodzenia miesięcznego.
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.
3. Pracownik jest obowiązany wykazać swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brakuje odpowiedniej dokumentacji. Prawo do nagrody jubileuszowej pracownik nabywa w dniu przedstawienia wymaganych dokumentów w Dziale kadr.
4. Pracownikowi pozostającemu jednocześnie w więcej niż 1 stosunku pracy okresy uprawniające do nagrody ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
5. Podstawę do obliczenia wysokości nagrody 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 obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
6. 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. 1 brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych

§ 23

1. Odpis na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych tworzy się zgodnie z przepisami ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.
2. Pracownikowi przysługują świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych na zasadach określonych w odrębnym regulaminie, który wprowadza Rektor w drodze zarządzenia.

Inne świadczenia związane z pracą

§ 24

Wszystkim pracownikom przysługują inne świadczenia związane z pracą uregulowane odrębnymi przepisami, w szczególności:

- 1) wynikające z przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy,
- 2) diety i inne należności z tytułu podróży służbowej,
- 3) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby,
- 4) odprawy pośmiertne,
- 5) odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nietyczących pracownika.

Postanowienia końcowe

§ 25

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, a także za czas niezawinionego przez pracownika postoj.
2. Terminy i zasady wypłat wynagrodzeń określa regulamin pracy.
3. Z wynagrodzenia podlegają potrąceniu: sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych, sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi, kary pieniężne przewidziane w art. 108 Kodeksu pracy oraz inne należności na potrącenie których pracownik wyraził zgodę.
4. Potrąceń dokonuje się wg kolejności podanej w ust. 3.
5. W sprawach nieuregulowanych niniejszym Regulaminem zastosowanie mają przepisy powszechnie obowiązujące.

§ 26

Treść Regulaminu wynagradzania została uzgodniona z zakładowymi organizacjami związkowymi.

§ 27

1. Traci moc Regulamin Wynagradzania Pracowników Karkonoskiej Państwowej Szkoły Wyższej w Jeleniej Górze z dnia 20 października 2020 r.
2. Regulamin zostaje ogłoszony i podany do wiadomości pracowników.
3. Regulamin wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2025 r. w terminie dwóch tygodni od jego ogłoszenia.



R E K T O R
dr Elżbieta Fija
prof. KUN