

*Tekst jednolity wprowadzony Uchwałą nr R.000.33.20 z dnia 29 kwietnia 2020 roku.*

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW  
AKADEMII POMORSKIEJ W SŁUPSKU**

**SŁUPSK 2020**

## Spis treści

Postanowienia ogólne .....	3
Wynagrodzenie zasadnicze .....	3
Dodatek za staż pracy .....	6
Dodatek funkcyjny .....	6
Dodatek kierowniczy .....	7
Dodatek zadaniowy .....	7
Dodatek specjalny .....	8
Premia za dodatkowe prace na rzecz Uczelni .....	9
Premia motywacyjna .....	9
Nagroda jubileuszowa .....	9
Nagrody Rektora .....	9
Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych .....	10
Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych .....	11
Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych .....	11
Ekwiwalent pieniężny za pranie odzieży roboczej .....	11
Dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników Uczelni .....	12
Wynagrodzenie za czas urlopu oraz wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy .....	12
Odprawa rentowa i emerytalna .....	12
Świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych .....	12
Diety i inne należności z tytułu podróży służbowej .....	13
Postanowienia końcowe .....	13

## **1. Postanowienia ogólne**

### **§1**

Regulamin opracowano na podstawie:

1. art. 77<sup>2</sup> Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity Dz.U. z 2019 r. poz. 1040 ze zm.),
2. Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r. poz. 85).

### **§2**

1. Regulamin wynagradzania Pracowników Akademii Pomorskiej w Słupsku, zwany dalej Regulaminem, określa warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w Akademii Pomorskiej w Słupsku, a w szczególności:
  - 1) wysokość stawki wynagrodzenia zasadniczego oraz warunki ustalenia danej stawki w odniesieniu do poszczególnych stanowisk,
  - 2) okresy pracy i inne okresy uprawniające do dodatku za staż pracy,
  - 3) wysokość i warunki przyznawania:
    - a) dodatku funkcyjnego,
    - b) dodatku zadaniowego,
    - c) dodatku kierowniczego,
    - d) dodatku specjalnego,
    - e) premii, nagród, odprawy,
    - f) wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe albo godziny nadliczbowe,
    - g) dodatkowego wynagrodzenia,
  - 4) wykaz podstawowych stanowisk pracy i opis wymaganych kwalifikacji pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.
2. Postanowienia Regulaminu mają zastosowanie do wszystkich pracowników Akademii Pomorskiej w Słupsku zwanej dalej Uczelnią.
3. Określenia użyte w Regulaminie:
  - 1) pracodawca – Akademia Pomorska w Słupsku, reprezentowana przez Rektora AP,
  - 2) pracownik – osoba zatrudniona w Uczelni na podstawie aktu mianowania lub umowy o pracę w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy,
  - 3) jednostka organizacyjna – jakakolwiek jednostka organizacyjna tworząca strukturę organizacyjną Uczelni,
  - 4) kierownik jednostki organizacyjnej – osoba zatrudniona na stanowisku dyrektora lub kierownika, której powierzono kierowanie jednostką organizacyjną.

## **2. Wynagrodzenie zasadnicze**

### **§3**

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości określonej w jego indywidualnej umowie o pracę lub akcie mianowania.
2. Określone w umowie o pracę lub akcie mianowania wynagrodzenie zasadnicze pracownika nie może być niższe, niż:
  - 1) minimalne wynagrodzenie za pracę określone w aktualnym Rozporządzeniu Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej,

- 2) minimalne wynagrodzenie za pracę określone w aktualnym Rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego w sprawie wysokości minimalnego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dla profesora w uczelni publicznej – dotyczy nauczycieli akademickich.
3. W tabeli 1 w załączniku nr 1 określono stanowiska pracy oraz wymagania kwalifikacyjne, na podstawie których są zatrudniani pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi i odpowiadające im minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego.
4. W celu obliczenia wynagrodzenia za godzinę pracy ze stawki miesięcznej wynagrodzenia miesięczną stawkę wynagrodzenia dzieli się przez liczbę godzin do przepracowania w danym miesiącu kalendarzowym ustaloną zgodnie z zasadami określonymi w art. 129 Kodeksu pracy.
5. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługują składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy wynikającego ze stosunku pracy.
6. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego oraz inne składniki wynagrodzenia w odniesieniu do pracowników ustala Rektor.

#### **§4**

1. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dla nauczyciela akademickiego nie może być niższa niż:
  - 1) minimalne wynagrodzenie zasadnicze profesora ustalone na podstawie odrębnych przepisów – w przypadku zatrudnienia na stanowisku profesora,
  - 2) 83% wynagrodzenia zasadniczego profesora, o którym mowa w ust. 1, pkt 1 – w przypadku zatrudnienia na stanowisku profesora Uczelni,
  - 3) 73% wynagrodzenia zasadniczego profesora, o którym mowa w ust. 1, pkt 1 – w przypadku zatrudnienia na stanowisku adiunkta i starszego wykładowcy posiadających stopień naukowy albo stopień w zakresie sztuki,
  - 4) 50% wynagrodzenia zasadniczego profesora o którym mowa w ust. 1, pkt 1 – w przypadku asystenta posiadającego stopień naukowy doktora albo stopień doktora sztuki i asystenta nieposiadającego stopnia naukowego albo stopnia w zakresie sztuki, starszego wykładowcy nieposiadającego stopnia naukowego albo stopnia w zakresie sztuki, lektora lub instruktora.
2. Wysokość minimalnej stawki zasadniczej nauczycieli akademickich zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach określa tabela 2 w załączniku nr 2 do niniejszego Regulaminu.
3. Zmniejszenie wysokości wynagrodzenia zasadniczego, w związku z decyzją Rektora o zawieszeniu nauczyciela akademickiego w obowiązkach, zaczyna obowiązywać od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym decyzja o zawieszeniu została doręczona nauczycielowi akademickiemu lub upłynął termin awizowania przesyłki kierowanej na adres zamieszkania nauczyciela akademickiego z przedmiotową decyzją o zawieszeniu.
4. Zmniejszenie wysokości wynagrodzenia zasadniczego w związku z zawieszeniem w obowiązkach nauczyciela akademickiego z powodu tymczasowego aresztowania obowiązuje od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym Rektor otrzymał postanowienie o tymczasowym aresztowaniu.
5. Decyzję w sprawie, o której mowa w ust. 3, podejmuje Rektor.

6. Decyzję w sprawie przedłużenia zmniejszenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego i pozbawienia dodatków zmiennych nauczyciela akademickiego podejmuje Rektor.

#### **§5**

1. Zwiększenie wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi może nastąpić z inicjatywy Rektora lub na podstawie wniosku pracownika i zgody Rektora w przypadku:
  - 1) zmiany stanowiska pracy (awans),
  - 2) zwiększenia zakresu obowiązków pracowniczych,
  - 3) podniesienia kwalifikacji zawodowych pracownika,
  - 4) zmiany stawek w tabeli nr 1 stanowiącej załącznik nr 1 do niniejszego regulaminu.
2. Zwiększenie wynagrodzenia zasadniczego uzależnione jest od:
  - 1) posiadanych środków przeznaczonych na ten cel w danym roku kalendarzowym,
  - 2) posiadanych kwalifikacji, wykształcenia pracownika oraz doświadczenia zawodowego,
  - 3) zajmowanego stanowiska, stażu pracy na tym stanowisku, stażu pracy w Uczelni,
  - 4) wykonywanych zadań i odpowiedzialności wynikającej z przydzielonych obowiązków,
  - 5) ponadprzeciętnego zaangażowania się w wykonanie powierzonych obowiązków,
3. Pisemny wniosek o zwiększenie wynagrodzenia może złożyć pracownik indywidualnie, lub w imieniu pracownika jego bezpośredni przełożony.
4. Wniosek, o którym mowa w ust. 1 i 3, musi zawierać uzasadnienie, opinię bezpośredniego przełożonego.

#### **§6**

1. Wynagrodzenie zasadnicze Rektora Uczelni ustala minister właściwy dla szkolnictwa wyższego na wniosek Rady Uczelni.
2. Wynagrodzenie zasadnicze Rektora nie może być wyższe niż 300% średniego wynagrodzenia zasadniczego osób zatrudnionych w Uczelni na stanowisku, na którym zatrudniony jest Rektor, obliczanego na podstawie średniego wynagrodzenia za rok kalendarzowy poprzedzający rok wyboru Rektora.

#### **§7**

1. Składniki wynagrodzenia nauczyciela akademickiego, tj. wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny i dodatek zadaniowy są wypłacane z góry pierwszego dnia roboczego danego miesiąca, za który wynagrodzenie to przysługuje.
2. Wynagrodzenie dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi jest wypłacane w dniu roboczym nie później niż 28 dnia każdego miesiąca.
3. Dniem roboczym, o którym mowa w ust. 1 i 2, jest dzień tygodnia od poniedziałku do piątku.

### **3. Dodatek za staż pracy**

#### **§8**

1. Pracownikom Uczelni przysługuje dodatek za staż pracy w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok zatrudnienia, poczynając od czwartego roku

zatrudnienia, przy czym dodatek ten nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego.

2. Dodatek za staż pracy jest naliczany i wypłacany miesięcznie razem z wynagrodzeniem zasadniczym pracownika.
3. Dodatek za staż pracy przysługuje od dnia dostarczenia dokumentów do Sekcji Kadr i Spraw Socjalnych.
4. W przypadku wynagrodzeń płatnych z góry – wypłata pierwszego świadczenia lub wyższego świadczenia po jego zmianie, następuje w kolejnym terminie wypłaty wynagrodzenia z wyrównaniem za dni pracy w poprzednim miesiącu, w których pracownik miał już prawo do wyższej stawki dodatku za staż pracy.
5. Przy ustalaniu okresów pracy, od których zależy prawo do dodatku za staż pracy, uwzględnia się trwający okres zatrudnienia, zakończone okresy zatrudnienia potwierdzone odpowiednimi świadectwami pracy, oraz inne okresy, uwzględniane na podstawie odrębnych przepisów jako okresy zatrudnienia.
6. W przypadku jednoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy okresy uprawniające do dodatku za staż pracy ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy, traktując jednakże okres równoczesnego pozostawania w dwóch lub większej liczbie stosunków pracy jako jedno zatrudnienie.

#### **4. Dodatek funkcyjny**

##### **§9**

1. Pracownikowi przysługuje dodatek funkcyjny z tytułu kierowania zespołem, w skład którego wchodzi nie mniej niż 5 osób, w tym osoba kierująca.
2. Decyzję o przyznaniu dodatku funkcyjnego wraz z ustaleniem jego wysokości podejmuje Rektor.
3. Wysokość dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć 67% miesięcznego (minimalnego) wynagrodzenia profesora określonego w odrębnych przepisach.
4. Dodatek funkcyjny jest naliczany i wypłacany co miesiąc razem z wynagrodzeniem zasadniczym pracownika.
5. Dodatek funkcyjny pomniejszany jest proporcjonalnie za czas absencji chorobowej bądź nieobecności w pracy związanej z koniecznością sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia lub otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
6. Prawo do dodatku funkcyjnego przysługuje pracownikowi od dnia powierzenia mu funkcji do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zakończenie zatrudnienia lub wykonywania czynności.
7. W przypadku wynagrodzeń płatnych z góry wypłata pierwszego świadczenia następuje w kolejnym terminie wypłaty wynagrodzenia z wyrównaniem za dni pracy w poprzednim miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do tego dodatku.
8. Dodatek funkcyjny przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.
9. Dodatek funkcyjny nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków.
10. Dodatek funkcyjny Rektora ustala minister właściwy dla szkolnictwa wyższego na wniosek Rady Uczelni.

11. Wysokość dodatku funkcyjnego Rektora nie może przekroczyć 100% wynagrodzenia profesora.

## **5. Dodatek kierowniczy**

### **§10**

1. Pracownikowi przysługuje dodatek kierowniczy z tytułu kierowania zespołem, w skład którego wchodzi mniej niż 5 osób, w tym osoba kierująca.
2. Decyzję o przyznaniu dodatku kierowniczego wraz z ustaleniem jego wysokości podejmuje Rektor.
3. Wysokość dodatku kierowniczego nie może przekroczyć 67 % miesięcznego (minimalnego) wynagrodzenia profesora określonego w odrębnych przepisach i jest uzależniona od liczby członków zespołu oraz stopnia złożoności zadań.
4. Dodatek kierowniczy jest naliczany i wypłacany co miesiąc razem z wynagrodzeniem zasadniczym pracownika.
5. Dodatek kierowniczy pomniejszany jest proporcjonalnie za czas absencji chorobowej bądź nieobecności w pracy związanej z koniecznością sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia lub otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
6. Prawo do dodatku kierowniczego przysługuje pracownikowi od dnia powierzenia mu funkcji kierownika do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zakończenie zatrudnienia lub wykonywania czynności.
7. W przypadku wynagrodzeń płatnych z góry wypłata pierwszego świadczenia następuje w kolejnym terminie wypłaty wynagrodzenia z wyrównaniem za dni pracy w poprzednim miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do tego dodatku.
8. Dodatek kierowniczy nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków.

## **6. Dodatek zadaniowy**

### **§11**

1. Pracownikowi Uczelni może być przyznany dodatek zadaniowy w sytuacji:
  - 1) czasowego zwiększenia obowiązków służbowych,
  - 2) czasowego powierzenia dodatkowych zadań,
  - 3) ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania.
2. Decyzję o przyznaniu dodatku zadaniowego wraz z ustaleniem jego wysokości podejmuje Rektor.
3. Wysokość dodatku zadaniowego nie może przekroczyć 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
4. Dodatek zadaniowy jest naliczany i wypłacany co miesiąc razem z wynagrodzeniem zasadniczym pracownika.
5. Prawo do dodatku zadaniowego przysługuje od dnia przyznania pracownikowi prawa do tego dodatku.
6. Dodatek zadaniowy może być przyznany na czas określony lub nieokreślony.
7. W przypadku wynagrodzeń płatnych z góry wypłata pierwszego świadczenia następuje w kolejnym terminie wypłaty wynagrodzenia z wyrównaniem za dni pracy w poprzednim miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do tego dodatku.

8. Pracownik może w jednym czasie otrzymać kilka dodatków zadaniowych, pod warunkiem, że każdy z dodatków jest przyznawany za inny zakres zadań.
9. Dodatek zadaniowy przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.
10. Dodatek zadaniowy nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków.
11. Dodatek ten pomniejszany jest proporcjonalnie za czas absencji chorobowej bądź nieobecności w pracy związanej z koniecznością sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia lub otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

## **7. Dodatek specjalny**

### **§ 12**

1. Pracownikowi Uczelni może być przyznany dodatek specjalny, w tym również związany z realizacją zadań finansowanych ze źródeł zewnętrznych, w związku z:
  - 1) czasowym zwiększeniem obowiązków służbowych,
  - 2) czasowym powierzeniem dodatkowych zadań.
2. Wysokość dodatku określa Rektor – jego wysokość nie może przekroczyć 100% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
3. Dodatek specjalny przysługuje od dnia przyznania pracownikowi prawa do niego i wypłacany jest w miesiącu następnym.
4. Dodatek może być przyznany na czas określony lub nieokreślony.
5. Dodatek specjalny może być określony kwotą miesięczną lub stawką godzinową.
6. Decyzję o przyznaniu dodatku specjalnego podejmuje Rektor z własnej inicjatywy albo na wniosek dyrektora/kierownika jednostki organizacyjnej, kierownika projektu lub głównego wykonawcy umowy na komercjalizację.
7. Decyzja o przyznaniu dodatku specjalnego musi zawierać informację na temat okresu obowiązywania przyznanego dodatku, zakresu zwiększonych obowiązków lub zadań albo charakteru pracy lub warunków jej wykonywania oraz maksymalnego wymiaru czasu pracy poświęconego na realizację obowiązków lub zadań.
8. W przypadku niewykonania całości lub części zadań przez pracownika, które stanowiły uzasadnienie przyznania dodatku w określonej wysokości, na wniosek osoby, która złożyła wniosek o przyznanie dodatku, Rektor może podjąć decyzję o wstrzymaniu wypłaty dodatku specjalnego lub zmniejszeniu jego wysokości.
9. W przypadku ustania okoliczności uzasadniających otrzymywanie przez pracownika dodatku specjalnego, zaprzestaje się wypłaty dodatku.
10. Dodatek specjalny przyznany na podstawie stawki godzinowej wypłacany jest zgodnie z liczbą faktycznie przepracowanych godzin w danym miesiącu wykazanych w ewidencji czasu pracy.

## **8. Premia za dodatkowe prace na rzecz Uczelni**

### **§13**

1. Pracownikowi Uczelni, niebędącym nauczycielem akademickim, szczególnie zaangażowanemu w dodatkowe prace na rzecz Uczelni, w tym również związane



z realizacją zadań finansowanych ze źródeł zewnętrznych, może zostać przyznana premia w wysokości ustalonej przez Rektora.

2. Przyznanie i wysokość premii, o której mowa w ust. 1, jest uzależnione od posiadanych środków na wynagrodzenia, w szczególności od przyznanych środków ze źródeł zewnętrznych na realizację określonych zadań oraz od oceny pracy świadczonej przez danego pracownika, dokonanej przez Rektora.
3. Premia może być przyznana jednorazowo lub na czas określony.
4. Premia, o której mowa, nie jest wliczana do podstawy wymiaru wysokości wynagrodzenia za czas choroby i zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.
5. Premia może być wstrzymana w każdym czasie decyzją Rektora.
6. Premia ma charakter uznaniowy.

## **9. Premia motywacyjna**

### **§14**

1. Nauczyciel akademicki w ramach funkcjonowania dobrowolnego, wewnętrznego systemu motywacyjnego może otrzymać premię motywacyjną.
2. Wysokość premii jest ustalana z uwzględnieniem szczegółowych zasad i trybu przyznawania premii motywacyjnej, które określono w Regulaminie oceny nauczycieli akademickich zatrudnionych w Akademii Pomorskiej w Słupsku.
3. Wysokość stawki podstawowej wykorzystywanej przy zatwierdzeniu wysokości premii motywacyjnej dla nauczycieli akademickich ustala Rektor w zależności od środków finansowych przeznaczonych na wynagrodzenia.
4. Premia, o której mowa w ust. 1, nie jest wliczana do podstawy wymiaru wysokości wynagrodzenia za czas choroby i zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

## **10. Nagroda jubileuszowa**

### **§15**

Pracownikowi Uczelni przysługuje nagroda jubileuszowa na zasadach określonych w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

## **11. Nagrody Rektora**

### **§16**

1. Uczelnia nalicza środki na nagrody Rektora w wysokości:
  - 1) 2% planowanych przez Uczelnię rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla nauczycieli akademickich,
  - 2) 1% planowanych przez Uczelnię rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.
2. Rektor może przyznać pracownikowi Uczelni nagrodę pieniężną za osiągnięcia w pracy zawodowej.
3. Szczegółowe zasady i tryb przyznawania nagród dla pracowników określają Regulaminy działające w Uczelni.
4. Rektor przyznaje nagrodę pisemną decyzją.

5. Nagrody Rektora mają charakter uznaniowy.
7. Nagrody, o których mowa w ust. 2, nie są wliczane do podstawy wymiaru wysokości wynagrodzenia za czas choroby i zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

## **12. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych**

### **§17**

1. Nauczycielom akademickim prowadzącym zajęcia dydaktyczne w wymiarze wyższym niż przeznaczony dla nich roczny wymiar zajęć dydaktycznych przysługuje wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe.
2. Wysokość stawek za godzinę ponadwymiarową dla poszczególnych stanowisk określono w tabeli 3. w załączniku nr 3.
3. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe naliczane i wypłacane jest raz w roku w terminie do 30 października.
4. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe naliczane jest i wypłacane tylko za faktycznie przepracowane godziny ponadwymiarowe, przy czym:
  - 1) w czasie choroby lub innej nieprzewidzianej, usprawiedliwionej nieobecności nauczyciela akademickiego godziny zajęć dydaktycznych, które według planu zajęć przypadająby na okres tej nieobecności, zalicza się dla celów ustalenia liczby godzin zajęć dydaktycznych jako godziny przepracowane zgodnie z planem, jednakże godziny te nie zwiększają liczby godzin ponadwymiarowych,
  - 2) nauczycielowi akademickiemu, dla którego nie zaplanowano obciążenia dydaktycznego z powodu:
    - a) zatrudnienia po rozpoczęciu roku akademickiego,
    - b) przewidzianej nieobecności w pracy związanej między innymi z urlopem naukowym, urlopem dla poratowania zdrowia, długotrwałą chorobą, urlopem bezpłatnym lub innym zwolnieniem od pracy, odbywaniem służby wojskowej, urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim,
    - c) ustaniem stosunku pracy przed zakończeniem roku akademickiego, zalicza się do przepracowanych godzin zajęć dydaktycznych jedną trzydziestą ustalonego dla danego stanowiska rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych za każdy tydzień nieobecności przypadającej za okres, w którym prowadzone są w Uczelni zajęcia dydaktyczne.
5. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe stanowi podstawę wymiaru świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.
6. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych ustala się na podstawie najwyższej ze stawek obowiązujących w okresie, którego dotyczy rozliczenie.
8. Rektor określa zarządzeniem godzinowe stawki wynagrodzenia za ponadwymiarowe zajęcia dydaktyczne.
9. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych nie podlega przeliczeniu w przypadku zmiany stawek określonych w ust. 8.

### **13. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych**

#### **§18**

1. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi za pracę w godzinach nadliczbowych, na zasadach określonych w kodeksie pracy, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.
2. Podstawą do wypłaty dodatku, o którym mowa w ust. 1 oraz wynagrodzenia za godziny przepracowane ponad określony wymiar czasu pracy, jest:
  - 1) w przypadku pracowników zatrudnionych w równoważnym systemie czasu pracy - lista obecności lub karta ewidencji czasu pracy,
  - 2) w przypadku pozostałych pracowników — polecenie na wykonanie pracy w godzinach nadliczbowych (zgodnie z załącznikiem nr 4), wniosek o wyrażenie zgody na udzielenie czasu wolnego od pracy (zgodnie z załącznikiem nr 4a), oraz wniosek o wypłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (zgodnie z załącznikiem nr 5).
3. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych jest wypłacane pracownikowi w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę, w miesiącu następującym po miesiącu, w którym przepracowano godziny nadliczbowe.

### **14. Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych**

#### **§19**

1. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku pracy (uznanym na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów prawa), na którym występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub uciążliwe przysługuje dodatek do wynagrodzenia.
2. Ewidencję stanowisk pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub uciążliwe prowadzi jednostka organizacyjna właściwa do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy.
3. Pracownikowi wykonującemu w danym miesiącu pracę w warunkach o różnym natężeniu szkodliwości i/lub uciążliwości przysługuje jeden dodatek według najwyższego natężenia szkodliwości lub uciążliwości.
4. Dodatek przysługuje pracownikowi pracującemu w warunkach szkodliwych i/lub uciążliwych przez co najmniej 40 godzin w miesiącu.
5. Wysokość dodatku, o których mowa w ust. 1, określa Rektor zarządzeniem, uwzględniając natężenia szkodliwości dla zdrowia i/lub uciążliwości czynników.
6. Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia i/lub uciążliwych wypłacany jest w miesiącu następującym po miesiącu, w którym pracownik uzyskał prawo do dodatku.

### **15. Ekwiwalent pieniężny za pranie odzieży roboczej**

#### **§20**

4. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku, na którym wymagane jest stosowanie odzieży roboczej, przysługuje ekwiwalent pieniężny za samodzielne pranie przez pracownika odzieży roboczej.
5. Ekwiwalent wypłacany jest kwartalnie z dołu, za każdy poprzedni kwartał, w wysokości określonej odrębną regulacją.

6. Ewidencję stanowisk pracy, na których pracownikom przysługuje ekwiwalent za pranie odzieży roboczej, prowadzi komórka organizacyjna właściwa do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy.

## **16. Dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników Uczelni**

### **§21**

Pracownikowi Uczelni na zasadach określonych w Ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne.

## **17. Wynagrodzenie za czas urlopu oraz wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy**

### **§22**

1. Podstawą naliczania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy i ekwiwalentu za urlop są stałe składniki wynagrodzenia oraz zmienne, takie jak: dodatek funkcyjny, dodatek zadaniowy, dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych).
2. Nauczycielowi akademickiemu przysługuje w okresie urlopu wypoczynkowego wynagrodzenie, jakie otrzymywałby, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia są obliczane na podstawie średniego wynagrodzenia z okresu 12 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. Jeśli zatrudnienie trwało krócej, to średnie wynagrodzenie oblicza się z całego okresu zatrudnienia z uwzględnieniem stawek wynagrodzenia obowiązujących w okresie urlopu wypoczynkowego.
3. Wynagrodzenie nauczyciela akademickiego za czas płatnego urlopu naukowego, o którym mowa w art. 130 i 131 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, oblicza się jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.
4. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim za czas urlopu wypoczynkowego przysługuje wynagrodzenie, jakie otrzymywałby, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia (dodatek funkcyjny, dodatek zadaniowy, dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych) uwzględnia się w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.

## **18. Odprawa rentowa lub emerytalna**

### **§23**

Pracownikowi Uczelni przysługuje odprawa rentowa lub emerytalna na zasadach określonych w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

## **19. Świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych**

### **§24**

1. Pracownikom Uczelni przysługują świadczenia pieniężne z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

2. Rodzaje świadczeń oraz zasady i tryb ich przyznawania określa Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych ustalany przez Rektora w porozumieniu ze związkami zawodowymi działającymi w Uczelni.
3. Odpis na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych tworzy się zgodnie z przepisami ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

## **20. Diety i inne należności z tytułu podróży służbowej**

### **§25**

1. Pracownikowi wykonującemu na polecenie Rektora zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba Uczelni lub poza stałym miejscem pracy, przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową, na zasadach określonych przepisami prawa pracy.
2. Szczegółowe zasady delegowania i rozliczania kosztów wyjazdów krajowych i zagranicznych pracowników Uczelni określa Rektor zarządzeniem.

## **21. Postanowienia końcowe**

### **§26**

1. Treść Regulaminu wynagradzania została uzgodniona ze związkami zawodowymi działającymi w Uczelni.
2. Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty w Akademii Pomorskiej w Słupsku.
3. W sprawach nieuregulowanych niniejszym Regulaminem mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy, ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, innych ustaw oraz aktów prawnych wydanych na ich podstawie.