

## **REGULAMIN WYNAGRADZANIA**

pracowników Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II

### **§ 1**

1. Regulamin wynagradzania, zwany dalej „regulaminem” określa zasady wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w Katolickim Uniwersytecie Lubelskim Jana Pawła II (dalej KUL).
2. Przed dopuszczeniem nowo zatrudnionego pracownika do pracy, należy zapoznać go z treścią Regulaminu.
3. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem umieszcza się w jego aktach osobowych.
4. Postanowienia niniejszego regulaminu znajdują zastosowanie do wszystkich pracowników Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II.

### **§ 2**

Ilekrót w niniejszym Regulaminie jest mowa o:

- 1) ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (dalej Ustawa);
- 2) Uczelni/Uniwersytecie – rozumie się przez to Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II (dalej KUL);
- 3) nauczycielach akademickich – rozumie się przez to pracowników, o których mowa w art. 116 ustawy, zatrudnionych w ramach stosunku pracy;
- 4) pracownikach niebędących nauczycielami akademickimi – rozumie się przez to pozostałych pracowników Uczelni, zatrudnionych w ramach stosunku pracy;
- 5) pracowniku – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Katolickim Uniwersytecie Lubelskim Jana Pawła II.

### **§ 3**

Ustala się:

- 1) tabelę miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich, stanowiącą załącznik nr 1 do niniejszego regulaminu.
- 2) tabelę miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego 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**

1. Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.
2. Wysokość składników wynagrodzenia ustala się w ramach środków przewidzianych na wynagrodzenia osobowe w planie rzeczowo-finansowym Uczelni.
3. Wynagrodzenie brutto pracownika za pełen miesięczny wymiar czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia minimalnego, którego wysokość określają odrębne, powszechnie obowiązujące przepisy.

4. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy wynikającego ze stosunku pracy.

## § 5

1. Wysokość wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych, wynikających ze stosunku pracy, uważana jest za dobro osobiste pracownika i objęta jest tajemnicą.
2. Wynagrodzenie jest przekazywane na konto osobiste pracownika w banku przez niego wskazanym. Wynagrodzenie powinno być dostępne na rachunkach bankowych w bankach wskazanych przez pracowników w dniu wypłaty wynagrodzeń.
3. W wyjątkowych przypadkach wypłata wynagrodzenia dokonywana jest w formie autowypłaty w banku obsługującym rachunek bieżący KUL.
4. Stawkę godzinową wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków do wynagrodzenia określanych stawką miesięczną, wynikających z osobistego zaszeregowania pracownika, ustala się, dzieląc tę stawkę przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu, a w przypadku nauczycieli akademickich - przez liczbę 156.

## § 6

1. Nauczycielom akademickim wynagrodzenie wypłaca się jeden raz w miesiącu, z góry w pierwszym dniu roboczym miesiąca.
2. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych wypłacane jest po dokonaniu rozliczenia faktycznie przepracowanych godzin zajęć dydaktycznych, po zakończeniu roku akademickiego, przy czym rektor może zarządzić rozliczanie tych godzin w krótszych okresach.
3. Wynagrodzenie zasadnicze nauczyciela akademickiego w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków może ulec obniżeniu nie więcej niż o 50%, a tymczasowo areztowanego ulega obniżeniu nie więcej niż o 50%, począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym nastąpiło zawieszenie. W okresie zawieszenia nie przysługują zmienne składniki wynagrodzenia.
4. Jeżeli postępowanie dyscyplinarne lub karne zakończy się umorzeniem z powodu braku dowodów winy albo orzeczeniem lub wyrokiem uniewinniającym, nauczycielowi akademickiemu wypłaca się część wynagrodzenia, o którą zostało ono obniżone.

## § 7

1. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi wynagrodzenie wypłaca się jeden raz w miesiącu z dołu do 28 dnia każdego miesiąca, z zastrzeżeniem ust. 3.
2. Jeżeli dzień wypłaty jest dniem wolnym od pracy wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzednim.
3. Pracownikom obsługi oraz pracownikom na stanowiskach robotniczych wynagrodzenie wypłaca się do 10 dnia miesiąca następującego po przepracowanym miesiącu.

## § 8

1. Wynagrodzenie pracownika Uczelni składa się ze:

- 1) stałych składników wynagrodzenia, do których należą:
  - a) wynagrodzenie zasadnicze przyznawane odpowiednio do stanowiska, rodzaju pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, a także ilości i jakości świadczonej pracy;
  - b) dodatek za staż pracy na zasadach określonych w Ustawie.
- 2) zmiennych składników wynagrodzenia wymienionych w ust. 2 i 3.
2. Nauczycielowi akademickiemu przysługują zmienne składniki wynagrodzenia:
  - 1) dodatek funkcyjny, o którym mowa w § 12;
  - 2) dodatek zadaniowy, o którym mowa w § 15;
  - 3) dodatek specjalny, o którym mowa w § 20;
  - 4) dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych, o którym mowa w § 18;
  - 5) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych, wysokość którego określa odrębne zarządzenie rektora;
  - 6) wynagrodzenie za udział w pracach komisji rekrutacyjnej, wysokość którego określa odrębne zarządzenie rektora,
  - 7) wynagrodzenie dodatkowe za:
    - a) sprawowanie funkcji promotora, promotora pomocniczego i recenzenta w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora, doktora habilitowanego lub tytułu profesora oraz członka komisji habilitacyjnej określone przez Ustawę;
    - b) wykonywanie prac na studiach niestacjonarnych, o ile pozwoli na to wynik końcowy studiów;
    - c) za wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości;
  - 8) wynagrodzenie za prace wykonywane w projektach określa odrębne zarządzenie rektora oraz wytyczne programu, w ramach którego jest realizowany projekt;
  - 9) wynagrodzenie za kierowanie i sprawowanie opieki nad praktykami na studiach wyższych KUL określone odrębnym zarządzeniem rektora;
  - 10) dodatkowe wynagrodzenie roczne - ustalane na zasadach i w wysokości określonej w przepisach powszechnie obowiązujących.
3. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim przysługują zmienne składniki wynagrodzenia:
  - 1) dodatek funkcyjny, o którym mowa w § 12;
  - 2) dodatek zadaniowy, o którym mowa w § 15;
  - 3) dodatek specjalny, o którym mowa w § 20;
  - 4) dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych, o których mowa w § 18;
  - 5) wynagrodzenie za prace wykonywane w projektach określa odrębne zarządzenie rektora oraz wytyczne programu, w ramach którego jest realizowany projekt;
  - 6) premia uznaniowa, o której mowa w § 21;
  - 7) dodatki za pracę:
    - a) w godzinach nadliczbowych, w niedzielę i święta oraz w dni wolne od pracy wynikające z pięciodniowego tygodnia pracy,
    - b) w porze nocnej,
    - c) na drugiej zmianie,

- ustalane na zasadach i w wysokości określonej w przepisach powszechnie obowiązujących,
- 8) wynagrodzenie za kierowanie i sprawowanie opieki nad praktykami na studiach wyższych KUL określone odrębnym zarządzeniem rektora;
- 9) wynagrodzenie za wykonywanie prac na studiach niestacjonarnych, o ile pozwoli na to finansowy wynik końcowy studiów;
- 10) dodatkowe wynagrodzenie roczne - ustalane na zasadach i w wysokości określonej w przepisach powszechnie obowiązujących.

## **§ 9**

1. Pracownikowi Uczelni przysługują następujące świadczenia związane z pracą:
  - 1) nagrody jubileuszowe;
  - 2) jednorazowe odprawy z tytułu przejścia na emeryturę albo rentę;
  - 3) diety i inne należności z tytułu podróży służbowej;
  - 4) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy;
  - 5) inne przewidziane w przepisach szczególnych – ustalane na zasadach i w wysokości określonej w przepisach powszechnie obowiązujących.
2. Pracownikowi może być przyznana nagroda rektora. Zasady przyznawania nagród rektora określa odrębny regulamin.
3. Nauczycielowi akademickiemu przysługuje wynagrodzenie w okresie urlopu wypoczynkowego oraz za czas płatnych urlopów, o których mowa w art. 130 i art. 131 ust. 1 Ustawy.
4. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim przysługuje wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego.

## **§ 10**

Decyzje w sprawie wysokości wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego i innych składników wynagrodzenia pracownika podejmuje rektor.

## **§ 11**

Zasady podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego nauczycielowi akademickiemu oraz pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim na okres dwóch lat przed rozwiązaniem stosunku pracy z tytułu przejścia na emeryturę określa odrębne zarządzenie rektora uzgodnione z zakładową organizacją związkową.

## **§ 12**

1. Dodatek funkcyjny przysługuje z tytułu kierowania zespołem, w skład którego wchodzi nie mniej niż 5 osób, w tym osoba kierująca.
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 lub zatrudnienia na stanowisku kierowniczym, 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. Pracownik traci prawo do dodatku funkcyjnego w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż trzy miesiące.
6. Wysokość dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć 67% wynagrodzenia profesora, wysokość dodatku funkcyjnego rektora nie może przekroczyć 100% wynagrodzenia profesora.
7. Wysokość dodatków funkcyjnych zawarta jest w załącznikach nr 1 i 3 do niniejszego Regulaminu.

### **§ 13**

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 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 lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

### **§ 14**

1. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy uwzględnia się:
  - 1) zakończone okresy zatrudnienia;
  - 2) inne okresy uwzględniane na podstawie przepisów odrębnych jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze;
  - 3) okres asystenckich studiów przygotowawczych odbytych na podstawie przepisów dotyczących zasad i warunków tworzenia w szkołach wyższych asystenckich studiów przygotowawczych;
  - 4) okresy pobytu za granicą wynikające ze skierowania udzielonego na podstawie przepisów o kierowaniu za granicę pracowników w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych.
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 2-4 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.

### **§ 15**

1. Pracownikowi na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej może być przyznany dodatek zadaniowy z tytułu czasowego zwiększenia obowiązków służbowych lub czasowego powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania.
2. Wysokość dodatku zadaniowego nie może przekroczyć 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
3. Dodatek zadaniowy przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres trzech miesięcy.

## § 16

1. 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 niższy jednak niż 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.
2. Pracownikowi zatrudnionemu w zmianowym systemie pracy za każdą godzinę pracy na drugiej zmianie przysługuje dodatek w wysokości 10% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten przysługuje również pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych, dla których praca w systemie zmianowym wynika z harmonogramu.
3. Dodatek za pracę zmianową i/lub pracę w porze nocnej jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę.

## § 17

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:
  - 1) 100% wynagrodzenia — za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w:
    - a) nocy,
    - b) niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
    - c) w dniu wolnym od pracy udzielonym 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 ust.1.
2. Dodatek w wysokości określonej w 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 pkt. 1.
3. Podstawą do wypłaty dodatku, o którym mowa w ust. 1 oraz wynagrodzenia za godziny przepracowane ponad określony wymiar czasu pracy, jest miesięczne/kwartalne rozliczenie czasu pracy.
4. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych jest wypłacane w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę.

5. Zasady wypłacania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nauczycielom akademickim określa odrębne zarządzenie rektora uzgodnione z zakładową organizacją związkową.

### **§18**

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach pracy, uznanych na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów prawa za stanowiska, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub czynniki uciążliwe, przysługuje dodatek do wynagrodzenia.
2. Ewidencję stanowisk pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub uciążliwe prowadzi Dział Ochrony, Bezpieczeństwa i Higieny Pracy.
3. Zasady przyznawania reguluje odrębne zarządzenie rektora.

### **§19**

1. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku, na którym wymagane jest stosowanie odzieży roboczej, jeżeli nie jest możliwym zapewnienie przez Pracodawcę prania tej odzieży, przysługuje ekwiwalent pieniężny za jej samodzielne pranie.
2. Zasady wypłaty ekwiwalentu reguluje odrębne zarządzenie rektora.

### **§ 20**

1. Nauczycielom akademickim dodatek specjalny może zostać przyznany za:
  - 1) realizację wyznaczonych przez Rektora zadań o znaczeniu strategicznym, rozwojowym lub innym istotnym dla Uczelni, związanych w szczególności z zarządzaniem Uczelnią lub wydziałami, pracami rad instytutów, jednostkami lub zespołami.
2. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi dodatek specjalny może być przyznany za:
  - 1) pracę wykonywaną w ramach projektów krajowych, międzynarodowych oraz finansowanych z funduszy europejskich, jeżeli przyznanie tego dodatku jest zgodne z wytycznymi programu, w ramach którego jest realizowany projekt,
  - 2) pracę w komisji rekrutacyjnej,
  - 3) realizację wyznaczonych przez Rektora zadań o znaczeniu strategicznym, rozwojowym lub innym istotnym dla Uczelni

z zastrzeżeniem, że dodatek specjalny nie może zostać przyznany, gdy prace wymienione w pkt. 1-2 należą do obowiązków pracownika wynikających z jego stosunku pracy i wynagradzanych w ramach umowy o pracę.
3. Dodatek specjalny za zadania określone w:
  - 1) ust. 1 oraz ust. 2 pkt 2 i 3 może zostać przyznany, jeżeli środki na ten cel zostały przewidziane w planie wynagrodzeń osobowych finansowanych z przychodów własnych Uczelni,
  - 2) ust. 1 oraz ust. 2 pkt. 1 zgodnie z zasadami określonymi odrębnym zarządzeniem rektora.
4. Dodatek specjalny przyznaje rektor. Wnioskodawcą w sprawie przyznania dodatków specjalnych może być w szczególności:
  - 1) prorektor, dyrektor instytutu, dziekan, dyrektor administracyjny, kwestor, kierownik jednostki organizacyjnej,

- 2) osoba odpowiedzialna za realizację zadania o znaczeniu strategicznym i rozwojowym dla Uczelni, kierownik projektu, przewodniczący komisji rekrutacyjnej.
5. Wnioskodawca, o którym mowa w ust. 4, zobowiązany jest do złożenia wniosku o wstrzymanie wypłaty dodatku w przypadku zaprzestania wykonywania dodatkowych zadań przez pracownika.

## § 21

1. W ramach środków przeznaczonych na wynagrodzenia osobowe Pracowników niebędących nauczycielami akademickimi rektor może stworzyć fundusz premii uznaniowej w wysokości uzależnionej od możliwości finansowej Uczelni.
2. Wysokość funduszu może ulec zmianie w zależności od możliwości finansowych Uczelni.
3. Niewykorzystany w danym roku kalendarzowym fundusz premii uznaniowej nie przechodzi na rok następny.
4. Podziału między dysponentami środków pochodzących z funduszu premii uznaniowej uczelni dokonuje rektor.
5. Dysponentami środków pochodzących z funduszu premii uznaniowej są:
  - 1) kierownik jednostki organizacyjnej – w przypadku pracowników im podległych,
  - 2) prorektorzy, dyrektor administracyjny - w przypadku kierowników jednostek organizacyjnych im podległych,
  - 3) rektor – w przypadku samodzielnych stanowisk, dyrektora administracyjnego oraz innych pracowników uczelni podległych bezpośrednio rektorowi.
6. Premia uznaniowa może zostać przyznana Pracownikowi nie częściej niż jeden raz na kwartał, za wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości.
7. Premia ta ma charakter uznaniowy i zależy wyłącznie od woli Pracodawcy, a Pracownikowi nie przysługuje roszczenie o jej przyznanie i wypłatę.
8. W przypadku przyznania Pracownikowi premii uznaniowej, jej wysokość stanowi kwotę brutto.

## § 22

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
  - 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia;
  - 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży - w okresie wskazanym w pkt 1 - pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia;
  - 3) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów - w okresie wskazanym w pkt 1 - pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.



2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.
3. Wynagrodzenie, 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.
4. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w ust. 1, trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia, trwającej dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

### § 23

1. Pracownikowi za wieloletnią pracę przysługuje nagroda jubileuszowa:
  - 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. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.
3. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
4. Podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu jej wypłaty albo wynagrodzenie przysługujące mu w dniu nabycia prawa do nagrody, jeżeli jest to dla niego korzystniejsze.
5. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
6. Pracownik jest obowiązany wykazać swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brakuje odpowiedniej dokumentacji.
7. W sprawach nieuregulowanych powyżej zastosowanie mają przepisy ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. 2020 poz. 85 ).

### § 24

1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości 300% wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni miesiąc zatrudnienia.
2. Pracownik, który otrzymał odprawę emerytalną lub rentową od poprzedniego pracodawcy, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

## § 25

1. W przypadku śmierci pracownika podczas trwania stosunku pracy lub w okresie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku chorobowego, rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna.
2. Wysokość odprawy, o której mowa w ust. 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.
3. 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.
4. Odprawę pośmiertną dzieli się w częściach równych pomiędzy wszystkich uprawnionych członków rodziny zmarłego pracownika.
5. Jeżeli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny uprawniony do odprawy pośmiertnej, przysługuje mu odprawa w wysokości połowy odpowiedniej kwoty określonej w ust. 2.

## § 26

Treść Regulaminu wynagradzania została uzgodniona z zakładową organizacją związkową.

## § 27

W sprawach nieuregulowanych niniejszym Regulaminem zastosowanie mają przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t. j. Dz. U. z 2019 r., poz. 1041), przepisy ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2020 r., poz. 85), a także przepisy innych ustaw i aktów prawnych wydanych na podstawie tych ustaw.