



**Wyższa
Szkoła
Biznesu**
w Gorzowie
Wielkopolskim

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA
PRACOWNIKÓW
Wyższej Szkoły Biznesu
w Gorzowie Wlkp.**

Na podstawie art. 77² kp zarządzam, co następuje:

§ 1.

Niniejszy regulamin wynagradzania, zwany dalej regulaminem, ustala warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą.

§ 2.

Ileokroć w regulaminie jest mowa o:

- 1) pracodawcy – oznacza to Wyższą Szkołę Biznesu w Gorzowie Wlkp., reprezentowaną przez Rektora lub osobę przez niego upoważnioną,
- 2) pracownika – oznacza to osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę,
- 3) nauczyciela akademickim – oznacza to pracownika zatrudnionego na stanowisku dydaktycznym lub badawczo-dydaktycznym,
- 4) pracownika niebędącym nauczycielem akademickim – oznacza wszystkich pracowników za wyjątkiem nauczycieli akademickich.

§ 3.

Postanowienia Regulaminu znajdują zastosowanie do wszystkich pracowników Wyższej Szkoły Biznesu w Gorzowie Wlkp.

§ 4.

Wysokość wynagrodzenia wyrażonego stawką miesięczną lub godzinową określa umowa o pracę.

§ 5.

1. Wynagrodzenie otrzymywane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od obowiązującego na dany rok wynagrodzenia minimalnego.
2. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy.

§ 6.

Wykonywanie obowiązków nauczyciela akademickiego stanowi działalność twórczą o indywidualnym charakterze, o której mowa w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1191 i 1293).

§ 7.

1. Pracownikowi kierującemu zespołem ludzi lub nadzorującemu prace takiego zespołu, może być przyznany dodatek funkcyjny. Obligatoryjnie dodatek funkcyjny otrzymuje rektor.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego określa umowa o pracę.
3. Dodatek funkcyjny, o którym mowa w ust.1., przysługuje pracownikowi od pierwszego dnia pełnienia funkcji do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zaprzestanie jej pełnienia.
4. Dodatek funkcyjny przysługuje również pracownikom, którym powierzono czasowo pełnienie obowiązków kierowniczych. W tym wypadku dodatek przysługuje przez czas pełnienia obowiązków kierowniczych.
5. Dodatek funkcyjny nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków zawodowych.

6. Pracownikowi może być również przyznany okresowo dodatek zadaniowy z tytułu wykonywania dodatkowych zadań poza zakresem dotychczasowych obowiązków pracownika.
7. Pracownik traci prawo do dodatku funkcyjnego lub zadaniowego w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż trzy miesiące.

§ 8.

Nauczycielowi akademickiemu prowadzącemu zajęcia dydaktyczne w języku obcym wykładowym lub zajęcia z języka obcego będącego przedmiotem kierunkowym, Rektor może przyznać dodatek w wysokości do 30% wynagrodzenia zasadniczego.

§ 9.

Nauczycielowi akademickiemu przysługuje wynagrodzenie w wysokości 50,00 zł brutto za każdą dodatkową recenzję pracy dyplomowej ponad liczbę recenzji określoną w umowie o pracę.

§ 10.

Nauczycielom akademickim za wypracowane po przekroczeniu rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych godziny ponadwymiarowe przysługuje stawka godzinowa ustalona w umowie o pracę.

§ 11.

W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia może być przyznana pracownikowi nagroda rektora za osiągnięcia w pracy, wzorowe wypełnianie swoich obowiązków oraz wyjątkowe zaangażowanie w pracę. Nagroda przyznawana jest na wniosek bezpośredniego przełożonego po zatwierdzeniu przez pracodawcę. Wysokość nagrody ustala pracodawca.

§ 12.

1. Nauczycielowi akademickiemu przechodzącemu na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje prawo do jednorazowej odprawy w uczelni stanowiącej jego podstawowe miejsce pracy, w wysokości 300% wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni pełny miesiąc zatrudnienia.
2. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do pracownika niebędącego nauczycielem akademickim.
3. Pracownik uczelni, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§ 13.

1. Za czas niezdolności 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. 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 łącznie dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

3. Przepisy ust. 1 pkt. 1 i ust. 2 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.
4. Prawo do dodatku funkcyjnego za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy z przyczyn, o których mowa w ust. 1, pracownik zachowuje przez okres nieprzekraczający 3 miesięcy.

§ 14.

1. Pracownikom niebędącym nauczycielem akademickim przysługuje w okresie urlopu wypoczynkowego wynagrodzenie, jakie otrzymywaliby, gdyby w tym czasie pracowali.
2. Nauczycielowi akademickiemu 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 urlopów, o których mowa w art. 130 i art. 131 ust. 1 Ustawy Prawo o Szkolnictwie Wyższym i Nauce, oblicza się jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.
4. Ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego ustala się, stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

§ 15.

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 odprawa pośmiertna na warunkach i wysokości określonej w art. 93 KP.

§ 16.

Należności pracowników z tytułu podróży służbowych regulują przepisy aktualnych rozporządzeń wydanych przez właściwych ministrów.

§ 17.

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w danym roku kalendarzowym.

§ 18.

1. Wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się jeden raz w miesiącu, do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu wykonania pracy.
2. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
3. Dodatki za pracę: w godzinach nadliczbowych, w niedziele, święta oraz w porze nocnej wypłaca się łącznie z wynagrodzeniem zasadniczym, a dodatki za przekroczenie średniotygodniowej normy czasu pracy po zakończeniu okresu rozliczeniowego.

4. Pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem ust. 5.
5. Kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151¹ § 1 KP, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.
6. Indywidualne wynagrodzenia za pracę objęte są tajemnicą służbową.

§ 19.

Wynagrodzenia wypłacane są na rachunek bankowy pracownika na wskazany przez niego numer konta, chyba że pracownik złoży wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

§ 20.

Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty w Wyższej Szkole Biznesu – do wglądu w Dziale personalnym oraz pocztą elektroniczną na skrzynki mailowe pracowników.