

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW PAPIESKIEGO WYDZIAŁU TEOLOGICZNEGO WE WROCŁAWIU

ROZDZIAŁ I POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1. Przedmiot Regulaminu

Regulamin wynagrodzenia zwany dalej „Regulaminem”, określa zasady wynagradzania za pracę oraz pozostałe świadczenia związane z pracą i warunki ich przyznawania dla pracowników zatrudnionych na Papieskim Wydziale Teologicznym we Wrocławiu.

§ 2. Objaśnienie stosowanych terminów

1. Użyte w regulaminie określenia oznaczają:
 - 1) Pracownik – osoba wykonująca pracę na podstawie umowy o pracę lub na innej podstawie nawiązania stosunku pracy;
 - 2) Pracodawca – Papieski Wydział Teologiczny we Wrocławiu, reprezentowany przez Rektora Papieskiego Wydziału teologicznego we Wrocławiu.

§ 3. Obowiązki Regulaminu

1. Regulamin obowiązuje pracowników zatrudnionych na Papieskim Wydziale Teologicznym we Wrocławiu.
2. Pracodawca jest obowiązany, przed dopuszczeniem każdego pracownika do pracy, zapoznać go z treścią Regulaminu. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem zostaje dołączone do jego akt osobowych.

ROZDZIAŁ II SYSTEM WYNAGRADZANIA I JEGO SKŁADNIKI

§ 4. System wynagradzania

1. Na zasadach określonych w niniejszym Regulaminie, na system wynagradzania pracowników zatrudnionych u Pracodawcy składają się następujące stałe składniki wynagrodzenia:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze (zob. § 5);
 - 2) dodatek za staż pracy (dodatek stażowy – zob. § 6);
a także zmienne składniki wynagrodzenia:
 - 3) dodatek funkcyjny (zob. § 7)
 - 4) wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe albo godziny nadliczbowe
 - 5) dodatek za prace w porze nocnej
 - 6) wynagrodzenie urlopowe
 - 7) wynagrodzenie chorobowe
 - 8) dodatek zadaniowy.
2. Obok składników wynagrodzenia wskazanych w ust. 1, pracownikom mogą być przyznane następujące świadczenia związane z pracą:
 - 1) należności z tytułu podróży służbowej (zob. § 8);
 - 2) odprawa emerytalna lub rentowa (zob. § 9);
 - 3) odprawa pośmiertna (zob. § 10);
 - 4) odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika (zob. § 11);
 - 5) ekwiwalent za używanie odzieży własnej i jej pranie zgodnie z przepisami BHP.
3. Pracownikom przysługują także wynagrodzenia urlopowe za okres urlopu (zob. § 12), określone w przepisach powszechnych jak również świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy.
4. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną.
5. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, a także za czas niezawinionego przez niego postoj.
6. Wynagrodzenie nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę określonego odrębnymi przepisami.
7. Wysokość wynagrodzenia Rektora zatwierdzana jest przez Senat.

§ 5. Wynagrodzenie zasadnicze

Wynagrodzenie zasadnicze stanowi stałą kwotę wynikającą z umowy o pracę lub

mianowania.

§ 6. Dodatek za staż pracy

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za staż pracy w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok zatrudnienia, poczynając od czwartego roku zatrudnienia, wypłacany w okresach miesięcznych. Dodatek ten nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego.
2. Dodatek za staż pracy przysługuje za dni, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które zachowuje prawo do wynagrodzenia, z zastrzeżeniem ust. 3.
3. Dodatek stażowy nie przysługuje za okres, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia, w szczególności za okres, za który otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego (chorobowy, opiekuńczy, świadczenie rehabilitacyjne). Dodatek stażowy przysługuje z tytułu krótszej niż 30 dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą.
4. Dodatek za staż pracy lub prawo do wyższej stawki tego dodatku przysługuje od następnego miesiąca, następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył to prawo.

§ 7. Dodatek funkcyjny

1. Dodatek funkcyjny dla Rektora przyznaje Senat.
2. Dodatek funkcyjny z tytułu pełnienia funkcji kierowniczych w Zarządzie Uczelni przyznaje pracownikowi Rektor.
3. Wysokość dodatku funkcyjnego, o którym mowa w ust. 2, nie może przekroczyć 67% wynagrodzenia profesora i jest uzależniona od liczby członków zespołu oraz stopnia złożoności zadań.
4. Dodatek funkcyjny przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, krótszej niż 30 dni.

§ 8. Świadczenia z tytułu podróży służbowej

1. Pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy pracę poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy, przysługują

należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową.

2. Do ustalania diet i innych świadczeń z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju stosuje się odpowiednio przepisy:
 - 1) Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju (Dz. U. Nr 236, poz. 1990 z 2002 r.);
 - 2) Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju (Dz. U. Nr 236, poz. 1991 z 2002 r.).

§ 9. Odprawa emerytalna i rentowa

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 100% wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni pełny miesiąc zatrudnienia.
2. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do pracownika niebędącego nauczycielem akademickim.
3. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§ 10. Odprawa pośmiertna

W razie śmierci pracownika, rodzinie zmarłego przysługuje pośmiertna odprawa na zasadach i w wysokości określonej w Kodeksie Pracy (art. 93).

§ 11. Odprawa związana z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika

W razie rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w okolicznościach określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2016 r. poz. 1474) pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna na zasadach określonych w tej ustawie.

§ 12. Wynagrodzenie urlopowe

1. Za czas urlopu wypoczynkowego przysługuje pracownikowi wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia są obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu trzech miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.
2. Szczegółowe zasady obliczenia wynagrodzenia za czas urlopu reguluje rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. (Dz. U. Nr 2, poz. 14).

§ 13. Dodatek za pracę w porze nocnej

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej określonej w Regulaminie pracy w wysokości 20% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego, nie niższej niż 20% godzinowej stawki wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, określonego w odrębnych przepisach.

§ 14. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych

1. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi za pracę w godzinach nadliczbowych – o ile nie otrzymali rekompensaty w postaci dni 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.
2. Dodatek w wysokości określonej w ust. 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. 1.
3. Podstawą obliczania dodatków określonych w ust. 1 jest wynagrodzenie zasadnicze pracownika.
4. Praca w godzinach nadliczbowych może być wykonywana wyłącznie na wyraźne polecenie lub za zgodą Rektora lub Dyrektora Administracyjnego.

§ 15. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych

1. Za pracę w godzinach nadwymiarowych nauczyciel akademicki otrzymuje wynagrodzenie wynikające z godzinowej stawki za godziny nadwymiarowe dla nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach badawczych, badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych.
2. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych wypłacane jest wyłącznie za godziny rzeczywiście przepracowane (bez zastosowania przeliczników pensum).
3. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych ustala się na podstawie stawek obowiązujących w ostatnim dniu okresu, którego dotyczy ich rozliczenie.

§ 16. Wynagrodzenie chorobowe

1. Pracownikowi za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną przysługuje, za okres łącznie 33 dni w roku kalendarzowym, a dla osób, które najpóźniej do końca poprzedniego roku kalendarzowego, ukończyły 50 lat – 14 dni w roku kalendarzowym, wynagrodzenie w wysokości 80% wynagrodzenia pracownika, a w przypadku, gdy niezdolność powstała w wyniku wypadku przy pracy, albo choroby zawodowej lub przypadającej w czasie ciąży, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w wysokości 100% jego wynagrodzenia .
2. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w ust. 1, trwającej łącznie dłużej niż 33 dni, lub 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

§ 17. Wynagrodzenie za czas nieobecności w pracy

Za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia bądź prawo do zasiłku tylko na zasadach i warunkach określonych w odrębnych przepisach.

§ 18. Nagrody

Nauczyciele akademicy oraz pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi mogą otrzymać za osiągnięcia w pracy zawodowej nagrody Rektora.

ROZDZIAŁ III

FORMA I TEMRIN PŁATNOŚCI WYNAGRODZENIA

§ 19.

1. Wynagrodzenie płatne jest w formie pieniężnej.
2. Wynagrodzenie zasadnicze, dodatek stażowy, dodatek zadaniowy i dodatek funkcyjny wypłacane są nauczycielowi akademickiemu miesięcznie z dołu
3. Wynagrodzenie wypłacane jest ostatniego pracującego dnia miesiąca.
4. Wypłata w formie przelewu bankowego lub dotycząca zmiennych składników wynagrodzenia dokonywana jest ostatniego pracującego dnia miesiąca.
5. Wypłata wynagrodzenia jest dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, chyba że pracownik złożył w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.
6. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wypłacane jest najpóźniej w najbliższym terminie płatności przypadającym po dacie ustalenia jego wysokości.
7. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych wypłacane jest w terminie do dnia 31 lipca bieżącego roku, po złożeniu przez nauczyciela akademickiego sprawozdania z wykonania zajęć do dnia 30 czerwca bieżącego roku.

ROZDZIAŁ IV

POTRĄCENIA Z WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ

§ 20. Potrącenia z tytułu podatków i składek ubezpieczeniowych

Pracodawca z wynagrodzenia za pracę dokonuje potrącenia zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne na zasadach i w wysokości określonej w odrębnych przepisach.

§ 21. Zaliczka na podatek dla osób dojeżdżających do pracy

Pracownik dojeżdżający do pracy z innej miejscowości zobowiązany jest przedłożyć stosowne oświadczenie w celu stosowania, przy obliczeniu zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych, wyższych kosztów uzyskania przychodu.

§ 22. Inne potrącenia

1. Potrąceniu mogą podlegać również na zasadach przewidzianych w Kodeksie Pracy:
 - 1) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych,
 - 2) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności z tytułu innych świadczeń niż świadczenia alimentacyjne,
 - 3) zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi,
 - 4) kary pieniężne przewidziane w art. 108 kodeksu pracy
2. Potrąceniu podlegają również sumy wynikające z orzeczenia wobec nauczyciela akademickiego nagany z obniżeniem wynagrodzenia zasadniczego 10%-25% na okres od miesiąca do dwóch lat.
3. Należności inne niż wymienione w ust. 1 i 2 mogą być potrącane z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą wyrażoną piśmie.
4. Z wynagrodzenia za pracę odlicza się, w pełnej wysokości, kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.

ROZDZIAŁ V

ŚWIADCZENIA SOCJALNE

§ 23.

Świadczenia socjalne oraz urlopowe realizowane są zgodnie z ustawą z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych z późniejszymi zmianami.

ROZDZIAŁ VI

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 24. Tryb zmiany Regulaminu

Zmiana treści Regulaminu może nastąpić w formie aneksu w tym samym trybie co jego ustanowienie.

§ 25. Data wejścia w życie Regulaminu

Niniejszy regulamin wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników.

Wrocław, dnia 1 października 2019 r.

Ks. dr hab. Włodzimierz Wołyniec

Rektor PWT we Wrocławiu