POLITECHNIKA GDAŃSKA

Wyciąg z Regulaminu wynagradzania pracowników Politechniki Gdańskiej

SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA

§ 4

1. Ustala się następujące składniki wynagrodzenia obowiązujące w Uczelni:
   1) stałe, które pracownik otrzymuje:
      a) wynagrodzenie zasadnicze,
      b) dodatek za staż pracy;
   2) zmienne, które pracownik może otrzymać:
      a) dodatek funkcyjny,
      b) dodatek zadaniowy,
      c) wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe,
      d) wynagrodzenie za godziny nadliczbowe,
      e) dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych,
      f) premia w przypadku pracowników niebędących nauczycielami akademickimi,
      g) dodatek badawczy,
      h) dodatek dydaktyczny,
      i) dodatek za realizację przedsięwzięcia,
      j) dodatek za zrealizowane przedsięwzięcie,
      k) dodatek organizacyjny,
      l) dodatek motywacyjny.

§ 5

1. Pracownikom przysługują także:
   1) nagroda jubileuszowa;
   2) odprawa emerytalna lub rentowa;
   3) odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika;
   4) ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy;
   5) ekwiwalent za pranie odzieży roboczej;
   6) ekwiwalent za używanie własnej odzieży do celów służbowych;
   7) ryczałt za używanie własnego samochodu do celów służbowych;
   8) zwrot kosztów podróży służbowej;
   9) ryczałt za używanie własnych narzędzi w przypadku pracy zdalnej.
2. Pracownikowi może zostać przyznana nagroda rektora.
3. Pracownikom przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne (tzw. "trzynastka") w wysokości i na zasadach określonych w przepisach o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników państwowej sfery budżetowej.
4. Pracownikom przysługuje wynagrodzenie urlopowe za okres przebywania na urlopie, jak również świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy, na zasadach i w wysokości określonej w przepisach prawa pracy oraz przepisach Ustawy.
5. 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 pracownika przysługuje odprawa pośmiertna.
6. Osobie uprawnionej mogą przysługiwać świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, według odrębnych przepisów.

TERMIN WYPŁATY WYNAGRODZENIA

§ 6

1. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 4 ust. 1 pkt 1 oraz pkt 2 ppkt a i b Regulaminu, jest wypłacane nauczycielowi akademickiemu miesięcznie z góry w pierwszym roboczym dniu miesiąca. Prawo to wygasa z ostatnim dniem miesiąca, w którym ustał stosunek pracy, z tym, że pracownik zachowuje wypłacone za ten miesiąc wynagrodzenie.
2. Z zastrzeżeniem wyjątków przewidzianych w niniejszym Regulaminie, składniki wynagrodzenia inne niż określone w ust. 1 są wypłacane nauczycielowi akademickiemu miesięcznie z dołu, 10. dnia każdego miesiąca.
3. Z zastrzeżeniem wyjątków przewidzianych w niniejszym Regulaminie, wynagrodzenie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi wypłacane jest z dołu raz w miesiącu, w następujących terminach:
   1) pracownicy inżynieryjno-techniczni, naukowo-techniczni, techniczni, administracyjno-ekonomiczni, służby bibliotecznej otrzymują wynagrodzenie w ostatnim dniu każdego miesiąca,
   2) pracownicy obsługi, robotnicy otrzymują wynagrodzenie 10. dnia każdego miesiąca po rozliczeniu liczby godzin przepracowanych w miesiącu poprzednim.

   Jeżeli termin wypłaty wynagrodzeń wypada w dni wolne od pracy wynagrodzenie wypłaca się w dniu roboczym poprzedzającym ten dzień.

WYNAGRODZENIE ZASADNICZE

§ 8

1. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego uzależniona jest w szczególności od rodzaju wykonywanej pracy, kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, kwalifikacji posiadanych przez pracownika i jego doświadczenia, umiejętności i praktyki, a także odpowiedzialności i wysiłku, z którym wiąże się dana praca oraz znaczenia wykonywanej pracy dla pracodawcy.
2. Wynagrodzenie zasadnicze stanowi stałą kwotę ustaloną w umowie o pracę w wysokości nie mniejszej niż stawka zaszeregowania przewidziana na danym stanowisku, określona w załącznikach do Regulaminu.
3. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oblicza się poprzez podzielenie wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z umowy o pracę/aktu mianowania pracownika przez liczbę godzin pracy przypadającą do przepracowania w danym miesiącu, a w odniesieniu do nauczycieli akademickich przez liczbę 168, chyba że w danym miesiącu występuje mniejsza liczba godzin pracy.

DODATEK ZA STAŻ PRACY

§ 12

1. Dodatek za staż pracy przysługuje w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok zatrudnienia. Dodatek jest wypłacany w okresach miesięcznych, poczynając od czwartego roku zatrudnienia, z tym że wysokość tego dodatku 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, to 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, to dodatek ten przysługuje począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył to prawo.
4. Dodatek przysługuje za dni, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie. Za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą albo konieczności sprawowania

opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego, dodatek podlega proporcjonalnemu obniżeniu o 1/30 za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

§ 13

1. Do okresów zatrudnienia uwzględnianych przy obliczaniu wysokości dodatku za staż pracy zalicza się:
   1) zakończone okresy zatrudnienia, z zastrzeżeniem ust. 3;
   2) inne okresy uwzględniane na podstawie odrębnych przepisów jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze;
   3) okresy 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. W przypadku jednoczesnego pozostawania pracownika w więcej niż jednym stosunku pracy w Politechnice Gdańskiej, do okresu uprawniającego do dodatku za staż pracy uwzględnia się cały staż pracy w PG.
3. Okresy, o których mowa w ust. 1 pkt. 1, zalicza się na podstawie świadectwa pracy, a okresy, o których mowa w ust. 1 pkt 2–4 na podstawie innego dokumentu potwierdzającego ich wystąpienie.
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.
5. Inne dokumenty, o których mowa w ust. 3, potwierdzające staż pracy, powinny zawierać co najmniej następujące dane:
   1) pełną nazwę pracodawcy, z wyróżnieniem formy prowadzenia działalności;
   2) siedzibę pracodawcy oraz dokładny adres;
   3) okres zatrudnienia z datą rozpoczęcia i zakończenia zatrudnienia;
   4) wskazanie okresów przebywania na urlopach bezpłatnych lub innych przerw w wykonywaniu pracy;
   5) oznaczenie identyfikujące osobę, która wystawiła dokument.
6. Dokumenty wskazane w ust. 3 sporządzone w języku obcym, należy przedłożyć Uczelni wraz z ich tłumaczeniem na język polski dokonanym przez tłumacza przysięgłego.

NAGRODA JUBILEUSZOWA

§ 48

1. Pracownikom Uczelni przysługuje prawo do nagrody jubileuszowej z tytułu wieloletniej pracy w wysokości:
   1) 75% wynagrodzenia miesięcznego – za 20 lat pracy;
   2) 100% wynagrodzenia miesięcznego – za 25 lat pracy;
   3) 150% wynagrodzenia miesięcznego – za 30 lat pracy;
   4) 200% wynagrodzenia miesięcznego – za 35 lat pracy;
   5) 300% wynagrodzenia miesięcznego – za 40 lat pracy;
   6) 6) 400% wynagrodzenia miesięcznego – za 45 lat pracy.
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 nabywa prawo do nagrody w uczelni, w której jest zatrudniony w dniu upływu okresu uprawniającego go do nagrody.
4. usunięto

5. Przy ustalaniu okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej nie uwzględnia się tej części zakończonych okresów zatrudnienia u innego pracodawcy, u którego pracownik jest lub był jednocześnie zatrudniony, które pokrywają się z okresami zatrudnienia w Uczelni.
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. 2 brakuje mniej niż 12 miesięcy.

§ 49

1. Podstawę do obliczenia wysokości nagrody jubileuszowej 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 obliczania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
2. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę do obliczenia wysokości nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.