

Załącznik nr 2 do Zarządzenia nr 27/2025/2026 Rektora UIK z dnia 20 marca 2026 r. w sprawie wprowadzenia zmian w Zarządzeniu nr 129/2019/2020 Rektora Akademii Ignatianum w Krakowie z dnia 14 lipca 2020 r. w sprawie wprowadzenia w życie Regulaminu Wynagradzania w Akademii Ignatianum w Krakowie.



Uniwersytet Ignatianum
w Krakowie

REGULAMIN WYNAGRADZANIA W UNIWERSYTECIE IGNATIANUM W KRAKOWIE

TEKST JEDNOLITY

z dnia 20 marca 2026 r.

Spis treści

I. Postanowienia ogólne	3
II. Składniki wynagrodzenia - Pracownik będący nauczycielem akademickim.....	4
III. Składniki wynagrodzenia – Pracownik niebędący nauczycielem akademickim.....	4
IV. Świadczenia związane z pracą	5
V. Wynagrodzenie zasadnicze.....	5
VI. Godziny ponadwymiarowe i podyplomowe	6
VII. Dodatek funkcyjny.....	6
VIII. Dodatkowe wynagrodzenie dla nauczyciela akademickiego.....	6
IX. Jednorazowa premia uznaniowa	7
X. Dodatek motywacyjny	7
XI. Dodatek specjalny.....	7
XII. Wynagrodzenie projektowe.....	8
XIII. Nagrody Rektora	9
XIV. Dodatkowe wynagrodzenie roczne.....	9
XV. Dodatek za pracę w porze nocnej	10
XVI. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych	10
XVII. Odprawa emerytalna lub rentowa.....	11
XVIII. Odprawa pośmiertna	11
XIX. Odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika.....	12
XX. Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy	12
XXI. Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby	13
XXII. Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych	13
XXIII. Pracownicze Plany Kapitałowe.....	14
XXIV. Postanowienia końcowe	14
Załącznik nr 1 do Regulaminu Wynagradzania w Uniwersytecie Ignatianum w Krakowie.....	15
Załącznik nr 2 do Regulaminu Wynagradzania w Uniwersytecie Ignatianum w Krakowie.....	16

I. Postanowienia ogólne

§ 1

1. Niniejszy Regulamin wynagradzania, zwany dalej „Regulaminem”, ustala warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w Uniwersytecie Ignatianum w Krakowie (zwanym dalej „UIK”).
2. Postanowienia Regulaminu mają zastosowanie do wszystkich pracowników UIK.
3. Przed dopuszczeniem pracownika do pracy, UIK jest obowiązany zapoznać go z Regulaminem. Okoliczność tę pracownik potwierdza składając pisemne oświadczenie o zapoznaniu się z Regulaminem. Oświadczenie to jest przechowywane w aktach osobowych pracownika. Wzór oświadczenia stanowi Załącznik nr 1 do niniejszego Regulaminu.
4. W sprawach, o których mowa w ust. 1, nieuregulowanych w Regulaminie, mają zastosowanie przepisy prawa powszechnie obowiązującego oraz wewnętrzne akty normatywne UIK, wydane zgodnie z przepisami prawa pracy, a także indywidualnie uzgodnione z pracownikiem postanowienia umowy o pracę.
5. Decyzje w sprawie ustalenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego oraz innych składników wynagrodzenia wszystkich pracowników UIK, uwzględniając kwalifikacje, staż pracy, osiągnięcia, zaangażowanie pracownika oraz wagę powierzanych mu zadań, podejmuje Pracodawca.

§ 2

1. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.
2. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
3. Pracownik ma prawo wglądu do dokumentów, na podstawie których zostało wyliczone jego wynagrodzenie.
4. Pracodawca zobowiązany jest do zachowania poufności informacji dotyczących wynagrodzeń pracowników i innych świadczeń im przysługujących, z zastrzeżeniem wyjątków przewidzianych w przepisach prawa powszechnie obowiązującego.
5. Wysokość indywidualnych wynagrodzeń pracowniczych stanowi tajemnicę UIK w rozumieniu przepisów o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji i podlega zakazowi ujawniania przez pracownika na zasadzie wzajemności, z zastrzeżeniem wyjątków wskazanych w przepisach prawa powszechnie obowiązującego.

§ 3

1. Wynagrodzenie zasadnicze, dodatki do wynagrodzenia oraz pozostałe składniki wynagrodzenia są wypłacane z dołu, po rozliczeniu pracy lub zadań, ostatniego dnia każdego miesiąca.

2. Jeżeli termin wypłaty świadczeń, o których mowa w ust. 1, przypada w niedzielę lub dzień ustawowo wolny od pracy albo w dniu dodatkowo wolnym od pracy (sobota), wówczas wypłata następuje w ostatnim dniu roboczym poprzedzającym dzień wypłaty.

II. Składniki wynagrodzenia - Pracownik będący nauczycielem akademickim

§ 4

1. Pracownikowi będącemu nauczycielem akademickim, w zależności od rodzaju pracy, kwalifikacji, zajmowanego stanowiska oraz ilości i jakości świadczonej pracy, indywidualnych osiągnięć oraz stażu pracy, przysługują:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze,
 - 2) wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i podyplomowe.
2. Nauczycielowi akademickiemu mogą przysługiwać następujące zmienne składniki wynagrodzenia:
 - 1) dodatek funkcyjny,
 - 2) dodatkowe wynagrodzenie, w tym w szczególności za:
 - a) udział w pracach komisji rekrutacyjnej,
 - b) sprawowanie opieki nad kierunkiem studiów podyplomowych,
 - 3) wynagrodzenie projektowe (dodatkowe albo uzupełniające) za prace wykonywane w projektach krajowych i międzynarodowych, ustalone zgodnie z odrębnymi przepisami prawa powszechnie obowiązującego oraz przepisami wewnętrznymi UIK,
 - 4) jednorazowa premia uznaniowa,
 - 5) dodatek motywacyjny,
 - 6) dodatek specjalny.

III. Składniki wynagrodzenia – Pracownik niebędący nauczycielem akademickim

§ 5

1. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim, w zależności od rodzaju pracy, kwalifikacji, zajmowanego stanowiska, ilości i jakości świadczonej pracy, indywidualnych osiągnięć oraz ogólnego stażu pracy, przysługuje wynagrodzenie zasadnicze.
2. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi, z tytułu zatrudnienia, mogą przysługiwać następujące zmienne składniki wynagrodzenia:
 - 1) dodatek funkcyjny,
 - 2) dodatki za pracę, w tym w szczególności 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,

- 3) jednorazowa premia uznaniowa,
- 4) dodatek motywacyjny,
- 5) dodatek specjalny.

IV. Świadczenia związane z pracą

§ 6

Pracownikom, zarówno będącym nauczycielami akademickimi, jak i niebędącym nauczycielami akademickimi, przysługują następujące świadczenia związane z pracą:

- 1) nagrody, w tym nagrody Rektora,
- 2) należności z tytułu podróży służbowej,
- 3) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby,
- 4) jednorazowa odprawa z tytułu przejścia na emeryturę lub rentę,
- 5) odprawa pośmiertna,
- 6) odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nieleżących po stronie pracownika,
- 7) ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy,
- 8) świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych,
- 9) Pracownicze Plany Kapitałowe,
- 10) dodatkowe wynagrodzenie roczne.

V. Wynagrodzenie zasadnicze

§ 7

1. Wynagrodzenie zasadnicze wynika wprost z umowy o pracę zawartej z pracownikiem.
2. Wynagrodzenie zasadnicze brutto pracownika za pełny miesięczny wymiar czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia minimalnego, którego wysokość określają odrębne przepisy.
3. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy wynikającego ze stosunku pracy.
4. Wynagrodzenie zasadnicze nauczyciela akademickiego zatrudnionego i pracownika niebędącego nauczycielem akademickim określa Załącznik nr 2 do Regulaminu.

§ 8

1. Pracownik badawczo-dydaktyczny otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze za wykonywanie obowiązków określonych w art. 115 ust. 1 pkt 3 oraz ust. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 742 z późn. zm., dalej jako „Ustawa”), a także innych obowiązków

ustalonych dla tej grupy pracowników i danego stanowiska zgodnie z obowiązującymi w UIK: Statutem i Regulaminem pracy.

2. Pracownik badawczy otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze za wykonywanie obowiązków określonych w art. 115 ust. 1 pkt 2 oraz ust. 2 Ustawy, a także innych obowiązków ustalonych dla tej grupy pracowników i danego stanowiska zgodnie z obowiązującymi w UIK: Statutem i Regulaminem pracy.
3. Pracownik dydaktyczny otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze za wykonywanie obowiązków określonych w art. 115 ust. 1 pkt 1 oraz ust. 2 Ustawy, a także innych obowiązków ustalonych dla tej grupy pracowników i danego stanowiska zgodnie z obowiązującym w UIK Statutem i Regulaminem pracy.

VI. Godziny ponadwymiarowe i podyplomowe

§ 9

1. Za godziny ponadwymiarowe nauczyciele akademicki otrzymują wynagrodzenie obliczone według zasad i stawek obowiązujących w Uczelni na podstawie Zarządzenia Rektora.
2. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych oraz podyplomowych wypłacane jest wyłącznie za godziny faktycznie przepracowane.
3. Wypłata wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych i podyplomowych następuje po zakończeniu roku akademickiego, nie później jednak niż do 31 października, na podstawie sprawozdania z wykonania zajęć oraz po dokonaniu rozliczenia pensum, z zastrzeżeniem ust. 4.
4. Dopuszcza się możliwość rozliczenia godzin ponadwymiarowych i wypłaty wynagrodzenia w innych terminach niż określone w ust. 3, jeżeli jest to niezbędne do prawidłowej realizacji projektów, których beneficjentem jest UIK.
5. (uchylony)

VII. Dodatek funkcyjny

§ 10

Zasady przyznawania pracownikom dodatku funkcyjnego, a także jego wysokość, określa Rektor.

VIII. Dodatkowe wynagrodzenie dla nauczyciela akademickiego

§ 11

1. Wysokość dodatkowego wynagrodzenia dla nauczycieli akademickich za udział w pracach komisji rekrutacyjnych ustala Rektor.
2. Wysokość dodatkowego wynagrodzenia dla nauczycieli akademickich w pozostałych przypadkach regulują odrębne przepisy.

IX. Jednorazowa premia uznaniowa

§ 12

1. Pracownikowi może zostać przyznana jednorazowa premia uznaniowa.
2. Premię, o której mowa w ust. 1, przyznaje Rektor na wniosek przełożonego pracownika.

X. Dodatek motywacyjny

§ 13

1. Pracownikom, zarówno będącym nauczycielami akademickimi, jak i niebędącym nauczycielami akademickimi, Rektor może przyznać dodatek motywacyjny.
2. Dodatek motywacyjny może zostać przyznany w szczególności:
 - a) za wysoką bieżącą ocenę wykonywanej pracy pracownika realizującego ważne dla Uczelni zadania lub obowiązki, przy czym ostatecznej oceny znaczenia dla Uczelni okoliczności mogących uzasadniać przyznanie dodatku motywacyjnego dokonuje Rektor,
 - b) w innych szczególnie uzasadnionych przypadkach, pod warunkiem możliwości finansowych Uczelni.
3. Wysokość dodatku motywacyjnego nie może przekroczyć 40% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
4. Dodatek motywacyjny może przyznawany być jednorazowo lub czasowo przez okres nieprzekraczający 12 miesięcy z możliwością jego przedłużenia na kolejne okresy.
5. Dodatek przyznawany jest przez Rektora.
6. Dodatek przyznawany jest jako określona kwota lub procent wynagrodzenia.

XI. Dodatek specjalny

§ 14

1. Pracownikom, zarówno będącym nauczycielami akademickimi, jak i niebędącym nauczycielami akademickimi, Rektor może przyznać dodatek specjalny.
2. Pracownikowi z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań, w tym również związanych z pracą przy projektach (finansowanych/współfinansowanych z innych źródeł niż środki własne Uczelni), może zostać przyznany dodatek specjalny.
3. Wysokość dodatku ustalana jest na podstawie uzasadnienia ważności powierzonych zadań i obowiązków, a także kwalifikacji pracownika oraz ze środków posiadanych na ten cel.
4. Dodatek specjalny ustalany jest na czas określony. Dodatek ten może być wypłacany jednorazowo lub przez okres nie dłuższy niż 12 miesięcy, tj. czas wykonywania przez pracownika obowiązków służbowych w zwiększonym wymiarze lub realizowania dodatkowych zadań zgodnie z ust. 2.

5. Dodatki specjalne przyznawane są w kwocie nieprzekraczającej 40% łącznie miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego, chyba że przepisy odrębne stanowią inaczej.
6. Dodatek specjalny (z wyłączeniem dodatku specjalnego o charakterze jednorazowym) nie przysługuje pracownikowi za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub członkiem rodziny albo przebywania na urlopie macierzyńskim, rodzicielskim, ojcowskim, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego lub wynagrodzenie chorobowe.
7. W przypadku niewykonania całości lub części zadań przez pracownika, które stanowiły uzasadnienie przyznania dodatku specjalnego w określonej wysokości, wstrzymuje się wypłatę dodatku specjalnego, zawiesza uprawnienie do niego lub zmniejsza jego wysokość.
8. Dodatek specjalny przyznawany jest przez Rektora.

XII. Wynagrodzenie projektowe

§ 15

1. Wynagrodzenie za pracę w projektach ustalane jest indywidualnie dla każdej osoby biorącej w nich udział, w zależności od posiadanych kwalifikacji, stażu pracy, doświadczenia oraz zakresu i znaczenia powierzonych obowiązków, zgodnie z normalnymi praktykami w zakresie zatrudnienia stosowanymi w UIK.
2. Wynagrodzenie za pracę w projektach kalkulowane jest zgodnie z zasadami określonymi w umowach grantowych oraz wytycznymi finansowymi do programów lub przewodnikami po modelowych umowach grantowych.
3. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracownika zatrudnionego na danym stanowisku wyłącznie na potrzeby i czas projektu ustala się zgodnie z normalnymi praktykami stosowanymi w UIK.
4. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 3 nie może przekraczać, co do zasady, przeciętnych stawek wypłacanych osobom zatrudnionym na tym samym lub podobnym stanowisku w UIK. W przypadku osób spoza UIK, rekrutowanych do pracy w projekcie w grupie nauczycieli akademickich, ustalając wysokość wynagrodzenia zasadniczego należy uwzględnić wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia nauczycieli akademickich w UIK na danym stanowisku. Niniejszy ustęp stosuje się odpowiednio do pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.
5. Szczegółowe zasady określające wynagradzanie osób uczestniczących w UIK w realizacji projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych, określone są w odrębnych zarządzeniach Rektora UIK, z uwzględnieniem form wynagradzania, o których mowa w Regulaminie.

XIII. Nagrody Rektora

§16

1. Zasady przyznawania dyplomów i nagród pieniężnych Rektora dla pracowników UIK reguluje odrębny dokument wprowadzony w Uczelni, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Zasady przyznawania nagród za wysoko punktowane publikacje określa odrębne Zarządzenie Rektora.

XIV. Dodatkowe wynagrodzenie roczne

§ 17

1. Ponieważ dodatkowe wynagrodzenie roczne nie jest świadczeniem obligatoryjnym dla pracowników uczelni niepublicznych, w niniejszym Regulaminie podtrzymuje się dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników UIK oraz wprowadza zasady jego naliczenia i wypłaty.
2. Dodatkowe wynagrodzenie roczne wynosi 8,5% wynagrodzenia otrzymanego w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje. Wysokość tego świadczenia ustalana jest z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń przyjmowanych do obliczenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenia za taki urlop i za czas pozostawania bez pracy przez osobę, która podjęła pracę w wyniku przywrócenia do pracy.

§ 18

1. Przy ustalaniu podstawy do naliczenia dodatkowego wynagrodzenia rocznego nie uwzględnia się nieobecności, podczas których praca nie była świadczona, z wyłączeniem urlopu wypoczynkowego.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, wypłaca się nie później niż do 31 marca roku następującego po roku, którego ono dotyczy.
3. Pracownik nie otrzyma dodatkowego wynagrodzenia rocznego w przypadku:
 - 1) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż dwa dni,
 - 2) stawienia się do pracy lub przebywania w pracy w stanie nietrzeźwości,
 - 3) wymierzenia pracownikowi kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy,
 - 4) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.
4. Warunkiem uprawniającym Pracownika do uzyskania praw do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości jest przepracowanie w UIK całego roku kalendarzowego.
5. Pracownik, który nie przepracował u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego, nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy.

6. Przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane w przypadkach:
- 1) nawiązania stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego z nauczycielem akademickim zgodnie z organizacją pracy szkoły wyższej,
 - 2) powołania pracownika do czynnej służby wojskowej albo skierowania do odbycia służby zastępczej,
 - 3) rozwiązania stosunku pracy w związku z:
 - a) przejściem na emeryturę, rentą szkoleniową albo rentą z tytułu niezdolności do pracy lub świadczeniem rehabilitacyjnym,
 - b) przeniesieniem służbowym, powołaniem lub wyborem,
 - c) likwidacją pracodawcy albo zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy,
 - d) likwidacją jednostki organizacyjnej pracodawcy lub jej reorganizacją;
 - 4) podjęcia zatrudnienia:
 - a) w wyniku przeniesienia służbowego,
 - b) na podstawie powołania lub wyboru,
 - c) w związku z likwidacją poprzedniego pracodawcy albo ze zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących tego pracodawcy,
 - d) w związku z likwidacją jednostki organizacyjnej poprzedniego pracodawcy lub jej reorganizacją,
 - e) po zwolnieniu z czynnej służby wojskowej albo po odbyciu służby zastępczej.

XV. Dodatek za pracę w porze nocnej

§ 19

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

XVI. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych

§ 20

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. Na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej dopuszczalne jest wprowadzenie dla pracownika ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych na zasadach określonych w Kodeksie Pracy.

XVII. Odprawa emerytalna lub rentowa

§ 21

Pracownikowi UIK przechodzącemu na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje odprawa emerytalna lub rentowa w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

XVIII. Odprawa pośmiertna

§ 22

1. 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.
2. Odprawy wypłaca się na wniosek uprawnionych nie później niż w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku. Wnioskujący o wypłatę odprawy składa oświadczenie dotyczące innych znanych mu uprawnionych do otrzymania odprawy, o których mowa w ust. 1.
3. Szczegółowe zasady przyznawania odprawy pośmiertnej, w tym jej wysokość, reguluje Kodeks Pracy.

XIX. Odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika

§ 23

1. Pracownikowi UIK, z którym zostanie rozwiązany stosunek pracy z przyczyn nie należących po stronie pracownika, w szczególności w związku z likwidacją stanowiska pracy, przysługuje odprawa w wysokości określonej w przepisach ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2024 poz. 61).
2. Odprawę wypłaca się w ostatnim dniu trwania stosunku pracy.

XX. Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy

§ 24

1. W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.
2. Ekwiwalent pieniężny wypłaca się w ostatnim dniu trwania stosunku pracy.
3. Przy ustalaniu wysokości ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy pracownika bierze się pod uwagę wynagrodzenie wraz z innymi świadczeniami ze stosunku pracy, z wyłączeniem:
 - 1) jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie oraz dodatków wypłacanych w projektach,
 - 2) wynagrodzenia za czas gotowości do pracy oraz za czas niezawinionego przez pracownika przestoju,
 - 3) gratyfikacji,
 - 4) wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego, a także za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
 - 5) ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy w przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy,
 - 6) wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
 - 7) nagród z zakładowego funduszu nagród,
 - 8) dodatkowego wynagrodzenia rocznego,
 - 9) odpraw emerytalnych lub rentowych albo innych odpraw pieniężnych,
 - 10) wynagrodzenia i odszkodowania przysługującego w razie rozwiązania stosunku pracy.

Wymienione wyżej składniki stanowią katalog zamknięty.

XXI. Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby

§ 25

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 nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego, i nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru 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 łącznie dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych przepisami ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 2780).
5. Przepisy ust. 1 i 4 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.

XXII. Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych

§ 26

1. Pracownikom UIK przysługują świadczenia pieniężne z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.
2. Rodzaje świadczeń oraz zasady i tryb ich przyznawania określa Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

3. W latach 2019-2026 wysokość odpisu może być zwiększona po uzgodnieniu z przedstawicielami pracowników, jednak nie może być większa niż 6,5% planowanych przez uczelnię w roku poprzednim rocznych wynagrodzeń osobowych.

XXIII. Pracownicze Plany Kapitałowe

§ 27

1. UIK tworzy PPK. Uczestnictwo w PPK jest dobrowolne – każdy pracownik może zrezygnować z oszczędzania w PPK.
2. Pracodawca zgłasza do programu pracowników w wieku od 18 do 55 lat. Osoby pomiędzy 55. a 70. rokiem życia przystępują do PPK na zasadzie dobrowolności.
3. Wpłaty do PPK finansowane przez Pracownika oraz Pracodawcę dzielą się na wpłaty podstawowe oraz dodatkowe. Wysokość wpłat podstawowych określa art. 26 oraz art. 27 ustawy o pracowniczych planach kapitałowych i wynosi 2% wynagrodzenia w przypadku wpłat finansowanych przez pracownika oraz 1,5% wynagrodzenia dla wpłat finansowanych przez pracodawcę.

XXIV. Postanowienia końcowe

§ 28

Regulamin wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia ogłoszenia.

§ 29

(uchylony)

Załączniki do Regulaminu Wynagradzania w Uniwersytecie Ignatianum w Krakowie

Załącznik nr 1 – Oświadczenie

Załącznik nr 2 – Tabele miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego

Załącznik nr 1 do Regulaminu Wynagradzania w Uniwersytecie Ignatianum w Krakowie

.....
Imię i nazwisko pracownika

.....
Stanowisko

OŚWIADCZENIE

Oświadczam, że przed przystąpieniem do pracy na Uniwersytecie Ignatianum w Krakowie zapoznałem/łam się z treścią obowiązującego Regulaminu Wynagrodzeń.

Kraków, dnia

Podpis

Załącznik nr 2 do Regulaminu Wynagradzania w Uniwersytecie Ignatianum w Krakowie

Tabela miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych, badawczych, dydaktycznych

Lp.	Grupa stanowisk	Stanowisko	Minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego brutto w PLN
1.	Profesorowie	Profesor Profesor uczelni	Według obowiązującego rozporządzenia Ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego 83% minimalnego wynagrodzenia profesora
2.	Adiunkci	Adiunkt posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego Adiunkt posiadający stopień naukowy doktora	73% minimalnego wynagrodzenia profesora
3.	Asystenci, lektorzy i instruktorzy	Asystent Lektor Instruktor	50% minimalnego wynagrodzenia profesora

Tabela miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego oraz wymagań kwalifikacyjnych pracowników niebędących nauczycielami akademickimi

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne minimalne		Minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego brutto w PLN
		Wykształcenie	Staż pracy	
1.	Kierownik jednostki organizacyjnej, zastępca	wyższe magisterskie	5 lat, w tym 2 lata na stanowisku samodzielnym lub kierowniczym	6 000,00
2.	Starszy specjalista, koordynator, sekretarz, ekspert, informatyk	wyższe	3 lata na stanowisku specjalisty lub równorzędnym	5 800,00
3.	Bibliotekarz, bibliotekarz systemowy	Wyższe biblioteczne lub o zbliżonym profilu	×	5 150,00
4.	Specjalista, doradca zawodowy, duszpasterz, redaktor	średnie	3 lata na stanowisku referenta/młodsze specjalisty	5 150,00
5.	Referent, młodszy specjalista	średnie	×	5 000,00
6.	Pracownik ochrony mienia	podstawowe	×	Minimalne wynagrodzenie za pracę obowiązujące w danym roku
7.	Pracownik techniczny	podstawowe	×	Minimalne wynagrodzenie za pracę obowiązujące w danym roku
8.	Pracownik gospodarczy	podstawowe	×	Minimalne wynagrodzenie za pracę obowiązujące w danym roku