
**REGULAMIN WYNAGRADZANIA
W WYŻSZEJ SZKOLE ZARZĄDZANIA I BANKOWOŚCI W POZNANIU
(tekst jednolity obowiązujący od dnia 07.04.2023 r.)**

Na podstawie art. 77² § 1¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. 1974 Nr 24 poz. 141, tj. ze zm.), ustala się co następuje.

1. DEFINICJE

- 1.1. „WSZiB”, „Zakład Pracy” lub „Zakład” – Wyższa Szkoła Zarządzania i Bankowości w Poznaniu, wpisana do ewidencji uczelni niepublicznych pod numerem 9, NIP: 781-13-37-866.
- 1.2. „Pracodawca” – Wyższa Szkoła Zarządzania i Bankowości w Poznaniu, wpisana do ewidencji uczelni niepublicznych pod numerem 9, NIP: 781-13-37-866. Za Pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy mogą wykonywać wyznaczone przez niego osoby.
- 1.3. „Pracownik” – osoba zatrudniona we WSZiB na podstawie umowy o pracę.
- 1.4. „przepisy prawa pracy” - rozumie się przez to ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r., Nr 21 poz. 94 tj. ze zm.), przepisy wykonawcze wydane na jego podstawie oraz inne obowiązujące przepisy z zakresu prawa pracy.

2. PRZEDMIOT REGULAMINU

- 2.1. Niniejszy regulamin wynagradzania, zwany dalej „Regulaminem”, ustala warunki wynagradzania za pracę Pracowników WSZiB.
- 2.2. Postanowienia Regulaminu stosuje się do wszystkich Pracowników WSZiB, bez względu na zajmowane stanowisko, podstawę nawiązania stosunku pracy i rodzaj zawartej umowy o pracę.
- 2.3. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym Regulaminie stosuje się przepisy kodeksu pracy i inne przepisy prawa pracy.

3. WARUNKI WYNAGRADZANIA

- 3.1. Wysokość wynagrodzeń jest określana w indywidualnych umowach o pracę.
- 3.2. W przypadku nauczycieli akademickich rozliczanie nadgodzin odbywa się jeden raz w semestrze w ciągu miesiąca po jego zakończeniu, odpowiednio w marcu albo w październiku. W szczególnej sytuacji możliwe jest dodatkowe rozliczenie w semestrze letnim za miesiące marzec-kwiecień.
- 3.3. Wysokość wynagrodzenia za nadgodziny reguluje zarządzenie Kanclerza w sprawie stawek dotyczących nadgodzin.
- 3.4. Pracownikowi wykonującemu pracę zdalną, o ile nie jest ona realizowana na podstawie wniosku o okazjonalną pracę zdalną, przysługuje ekwiwalent (ryczałt) na pokrycie kosztów energii elektrycznej, usług telekomunikacyjnych i wykorzystywania własnych materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej.
- 3.4.1. Wysokość miesięcznego ryczałtu z tytułu wykonywania pracy zdalnej w przypadku pracowników administracyjnych wynosi (stawki przy zatrudnieniu na pełen etat, proporcjonalnie pomniejszane przy zatrudnieniu w mniejszym wymiarze):
 - 3.4.1.1. w przypadku pracy zdalnej całkowitej realizowanej w ramach systemu e-learning – 50,00 złotych
 - 3.4.1.2. w przypadku pracy zdalnej częściowej hybrydowej - 4 dni pracy w biurze, 1 dzień pracy zdalnej – 10,00 złotych

- 3.4.1.3. w przypadku pracy zdalnej częściowej hybrydowej - 3 dni pracy w biurze, 2 dni pracy zdalnej – 19,00 złotych
- 3.4.1.4. w przypadku pracy zdalnej częściowej hybrydowej - 2 dni pracy w biurze, 3 dni pracy zdalnej – 29,00 złotych
- 3.4.1.5. w przypadku pracy zdalnej częściowej hybrydowej - 1 dzień pracy w biurze, 4 dni pracy zdalnej – 38,00 złotych
- 3.4.2. W przypadku nauczycieli akademickich (osoby zatrudnione na umowę o pracę) wysokość miesięcznego ryczałtu z tytułu wykonywania pracy zdalnej ustalana jest na dany semestr akademicki (6 miesięcy) i wynosi:
 - 3.4.2.1. w przypadku pracy zdalnej do 15 godzin wykładowych w semestrze – 4,5 zł
 - 3.4.2.2. w przypadku pracy zdalnej do 30 godzin wykładowych w semestrze – 9,0 zł
 - 3.4.2.3. w przypadku pracy zdalnej powyżej 30 godzin wykładowych w semestrze – 13,5 zł
- 3.4.3. Ekwiwalent za dany miesiąc wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia o pracę. Pracodawca w drodze obwieszczenia w sposób zwyczajowo przyjęty w Zakładzie, może dokonać zmiany obowiązujących stawek ryczałtu w zależności od znaczących zmian cen elementów składowych kwoty ryczałtu.
- 3.5. Pracodawca może przyznać Pracownikowi uznaniowo nagrodę (premię), biorąc pod uwagę w szczególności wynik finansowy Pracodawcy, wynik poszczególnego działu i ogólną sytuację finansową Pracodawcy. Przyznanie i wypłata nagród uznaniowych dokonywane jest zarówno za okres wykonywania pracy, jak i za okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy (w szczególności pobierania wynagrodzenia chorobowego, a także zasiłku chorobowego oraz pozostałych świadczeń w razie choroby i macierzyństwa).
- 3.6. Pracodawca może przyznać Pracownikowi dodatek zadaniowy za czasową realizację zwiększonych obowiązków wykraczających poza zakres obowiązków dołączony do umowy o pracę; przyznawany cyklicznie na uzgodniony okres wykraczający poza 1 miesiąc; jego wysokość brutto nie może przekroczyć 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
- 3.7. Pracownik może otrzymywać dodatek funkcyjny jako ponadwymiarowe świadczenie przyznawane osobom zatrudnionym na określonych stanowiskach, związane z pełnioną przez nie funkcją.
- 3.8. Warunki wynagradzania stanowią tajemnicę WSZiB. Pracownicy posiadający dostęp do danych dotyczących wynagrodzeń innych pracowników WSZiB są obowiązani zarówno w trakcie obowiązywania umowy o pracę, jak i po jej zakończeniu, zachować te dane w tajemnicy.

4. **POSTANOWIENIA KOŃCOWE**

- 4.1. W sprawach nieuregulowanych niniejszym Regulaminem zastosowanie mają obowiązujące przepisy prawa polskiego, w szczególności kodeksu pracy oraz pozostałe przepisy prawa pracy.
- 4.2. Regulamin w niniejszym brzmieniu wchodzi w życie w dniu 07.04.2023 r.

prof. WSZiB dr Magdalena Mazik-Gorzelańczyk
Rektor WSZiB w Poznaniu