



## **Regulamin Wynagradzania Chrześcijańskiej Akademii Teologicznej w Warszawie**

### **§ 1.**

1. Regulamin Wynagradzania pracowników Chrześcijańskiej Akademii Teologicznej w Warszawie, zwanej dalej „ChAT” lub „Akademią”, ustala warunki wynagradzania za pracę i zasady przyznawania składników wynagrodzenia.
2. W sprawach dotyczących ustalania warunków wynagradzania za pracę oraz zasad przyznawania składników wynagrodzenia za pracę nieuregulowanych w niniejszym regulaminie, mają zastosowanie przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2019 r., poz. 1040 z późn. zm.), ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2020 r., poz. 85, z późn. zm.) oraz innych ustaw oraz aktów prawnych wydanych na ich podstawie.

### **§ 2.**

1. Wynagrodzenie pracownika ChAT składa się z:
  - 1) wynagrodzenia zasadniczego;
  - 2) dodatku za staż pracy.
2. Pracownik ChAT może także otrzymywać:
  - 1) dodatek funkcyjny;
  - 2) dodatek zadaniowy;
  - 3) wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe i godziny nadliczbowe;
  - 4) wynagrodzenie za czynności związane z nadawaniem stopni naukowych oraz tytułu profesora;
  - 5) premię - w przypadku pracownika niebędącego nauczycielem akademickim;
  - 6) inne dodatki lub składniki wynagrodzenia:
    - a) dodatek opiekuna praktyk,
    - b) nagrody rektora;
  - 7) inne dodatki lub składniki wynagrodzenia wynikające z powszechnie obowiązujących przepisów.

### **§ 3.**

1. Wynagrodzenie zasadnicze stanowi stały składnik wynagrodzenia pracownika określony w umowie o pracę lub akcie mianowania.
2. Wynagrodzenie zasadnicze nie może być niższe niż minimalna wysokość wynagrodzenia zasadniczego ustalona dla danego stanowiska pracy, na którym pracownik został zatrudniony.
3. W razie zatrudnienia w niższym niż pełen etat wymiarze czasu pracy, wynagrodzenie zasadnicze pracownika oblicza się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, na którym pracownik został zatrudniony.
4. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oblicza się poprzez podzielenie miesięcznej stawki wynagrodzenia zasadniczego przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w danym miesiącu kalendarzowym, a w odniesieniu do nauczycieli akademickich – przez liczbę 156.
5. Wysokość minimalnego wynagrodzenia zasadniczego na poszczególnych stanowiskach określa:
  - 1) załącznik nr 1 (tabela A) – w odniesieniu do nauczycieli akademickich;
  - 2) załącznik nr 2 (tabela A-B) – w odniesieniu do pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

#### § 4.

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 nabycie prawa do dodatku za staż pracy lub prawa do wyższej stawki tego dodatku nastąpiło:
  - 1) pierwszego dnia miesiąca – dodatek przysługuje za ten miesiąc;
  - 2) w innym dniu niż pierwszy dzień miesiąca – dodatek przysługuje, począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył to prawo.
3. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy uwzględnia się:
  - 1) zakończone okresy zatrudnienia;
  - 2) inne okresy uwzględniane na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze;
  - 3) okres asystenckich studiów przygotowawczych, odbytych na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów dotyczących zasad i warunków tworzenia w szkołach wyższych asystenckich studiów przygotowawczych;
  - 4) okres pobytu za granicą wynikający ze skierowania udzielonego na podstawie przepisów o kierowaniu za granicę pracowników – nauczycieli.
4. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy zakończone okresy zatrudnienia uwzględnia się na podstawie świadectwa pracy, a okresy, o których mowa w ust. 3 pkt 2 - 4 na podstawie innego dokumentu potwierdzającego ich odbycie. W przypadku pozostawania przez pracownika jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, okresy uprawniające do dodatku uwzględnia się po przedłożeniu przez pracownika oświadczenia o ich nieuwzględnieniu u innego pracodawcy.
5. W przypadku nieobecności w pracy pracownika z powodu choroby oraz w innych przypadkach określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2019 r., poz. 645, z późn. zm), dodatek za staż pracy jest wliczany do podstawy wymiaru przewidzianego w niej zasiłku.
6. Dodatek za staż pracy przysługuje za dni, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze. Dodatek za staż pracy nie przysługuje w okresie nieobecności w pracy z powodu choroby oraz w innych przypadkach określonych w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Dodatek za staż pracy jest zmniejszany proporcjonalnie i uwzględniany w podstawie wymiaru przewidzianego w niej zasiłku po uzupełnieniu zgodnie z zasadami ogólnymi.
7. W przypadku pozostawania pracownika w więcej niż jednym stosunku pracy, okresy uprawniające do dodatku za staż pracy ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
8. 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 oraz innych okresów, o których mowa w ust. 3 pkt 2 - 4 uwzględnionych u innego pracodawcy.

#### § 5.

1. Dodatek funkcyjny przysługuje z tytułu kierowania zespołem, w skład którego wchodzi nie mniej niż 5 osób, w tym osoba kierująca.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć 67% wynagrodzenia profesora i jest uzależniona od liczby członków zespołu oraz stopnia złożoności zadań.
3. Wysokość dodatku funkcyjnego jaka może zostać przyznana w odniesieniu do poszczególnych stanowisk została określona:
  - 1) w załączniku nr 1 (tabela B) - w odniesieniu do nauczycieli akademickich;
  - 2) w załączniku nr 2 (tabela A-B) - w odniesieniu do pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.
4. Wysokość dodatku funkcyjnego ustala:



- 1) Rektor w stosunku do nauczycieli akademickich i pracowników biblioteki;
  - 2) Kanclerz w stosunku do pozostałych pracowników.
5. Dodatek funkcyjny jest naliczany i wypłacany razem z wynagrodzeniem zasadniczym pracownika.
  6. W przypadku wynagrodzeń płatnych z góry wypłata dodatku funkcyjnego przyznanego w trakcie miesiąca następuje w kolejnym terminie wypłaty wynagrodzenia z wyrównaniem za dni pracy w poprzednim miesiącu, za które pracownik nabył prawo do tego dodatku.
  7. W przypadku nieobecności pracownika w pracy z powodu choroby oraz w innych przypadkach określonych w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, pracownik nie zachowuje prawa do dodatku funkcyjnego. Dodatek ten jest zmniejszany proporcjonalnie i uwzględniany w podstawie wymiaru przewidzianego w niej zasiłku po uzupełnieniu zgodnie z ogólnymi zasadami.

## § 6.

1. Dodatek zadaniowy może być przyznany z tytułu czasowego zwiększenia obowiązków służbowych lub czasowego powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania. Wysokość dodatku zadaniowego nie może przekroczyć 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
2. Powyższa reguła obowiązuje w przypadku wypłaty większej liczby dodatków zadaniowych jednemu pracownikowi.
3. Dodatek zadaniowy przyznaje i ustala jego wysokość:
  - 1) Rektor w stosunku do nauczycieli akademickich i pracowników biblioteki;
  - 2) Kanclerz w stosunku do pozostałych pracowników.
4. Rektor lub Kanclerz przyznaje dodatek zadaniowy i określa jego wysokość z własnej inicjatywy lub na wniosek przełożonego.
5. Dodatek zadaniowy jest naliczany i wypłacany miesięcznie razem z wynagrodzeniem zasadniczym pracownika.
6. W przypadku nieobecności w pracy pracownika z powodu choroby oraz w innych przypadkach określonych w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, pracownik nie zachowuje prawa do dodatku zadaniowego. Dodatek ten jest zmniejszany proporcjonalnie i uwzględniany w podstawie wymiaru przewidzianego w niej zasiłku po uzupełnieniu, zgodnie z ogólnymi zasadami.

## § 7.

1. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych ustala się na podstawie najwyższej ze stawek obowiązujących w okresie, którego dotyczy rozliczenie godzin dydaktycznych.
2. Wysokość stawek wynagrodzenia z tytułu godzin nadwymiarowych dla poszczególnych stanowisk nauczycieli akademickich określa Rektor odrębnym zarządzeniem.
3. Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe jest wypłacane nauczycielowi akademickiemu po dokonaniu rozliczenia godzin zajęć dydaktycznych ustalonych zgodnie z planem.
4. Wypłata wynagrodzenia z tytułu godzin nadwymiarowych dokonywana jest w terminach:
  - 1) 1 czerwca;
  - 2) 1 lipca.
5. W szczególnie uzasadnionych przypadkach ustala się dodatkowy termin wypłaty wynagrodzenia przy głównej wypłacie wynagrodzeń nauczycieli akademickich.
6. Jeżeli dzień wypłaty przypada na dzień ustawowo wolny od pracy, wypłaty dokonuje się w następującym po nim pierwszym dniu roboczym.



7. Pracownik niebędący nauczycielem akademickim ma prawo do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, w wysokości i na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
8. Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe jest wypłacane wraz z wynagrodzeniem zasadniczym z dołu.

#### § 8.

1. Promotorowi, promotorowi pomocniczemu i recenzentowi w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora, stopnia doktora habilitowanego lub tytułu profesora oraz członkowi komisji habilitacyjnej przysługuje jednorazowe wynagrodzenie.
2. Wynagrodzenie promotora wynosi 83%, a promotora pomocniczego 50% minimalnego wynagrodzenia profesora określonego w odrębnych przepisach, zwanego dalej wynagrodzeniem profesora. Wynagrodzenie wypłaca się po zakończeniu postępowania w sprawie nadania stopnia doktora, w wyniku którego został on nadany.
3. Wynagrodzenie recenzenta wynosi w postępowaniu w sprawie nadania:
  - 1) stopnia doktora – 27%;
  - 2) stopnia doktora habilitowanego – 33%;
  - 3) tytułu profesora – 40% - wynagrodzenia profesora.
4. Wynagrodzenie członka komisji habilitacyjnej wynosi 17% wynagrodzenia profesora, a w przypadku, gdy pełni on funkcję jej przewodniczącego lub sekretarza – 33% wynagrodzenia profesora. Wynagrodzenie wypłaca się po zakończeniu postępowania w sprawie nadania stopnia.
5. Stawki wynagrodzenia, o których mowa w ust. 2-4 dotyczą postępowań, o których mowa w ust. 1, wszczętych po 01.10.2019 r.

#### § 9.

1. Pracownik niebędący nauczycielem akademickim może otrzymywać premię.
2. W ramach funduszu wynagrodzeń ChAT wydziela się fundusz premiowy dla pracowników na stanowiskach samodzielnych i wykonawczych zatrudnionych w służbach: bibliotecznej, ekonomiczno-administracyjnej i obsługi.
3. Fundusz premiowy, o którym mowa w ust. 2 wydzielany jest co miesiąc przez Rektora, na wniosek Kanclerza.
4. Dysponentem funduszu premiowego przeznaczonego dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach samodzielnych i wykonawczych w służbie bibliotecznej jest Dyrektor Biblioteki Głównej.
5. Dysponentem funduszu premiowego przeznaczonego dla pracowników samodzielnych i wykonawczych w służbie ekonomiczno-administracyjnej i obsługi jest Kanclerz.
6. Premia regulaminowa dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach Kanclerza i Dyrektora Biblioteki Głównej przyznawana jest przez Rektora.
7. Premia regulaminowa dla Kwestora i Zastępcy Kwestora przyznawana jest przez Rektora, na wniosek Kanclerza.
8. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych, o których mowa w ust. 6 i 7 premia regulaminowa przyznawana jest według następujących zasad:
  - 1) Kanclerz, Kwestor - główny księgowy w wysokości 60% płacy zasadniczej, oraz Zastępca Kwestora w wysokości 40% płacy zasadniczej,
  - 2) Dyrektor Biblioteki Głównej w wysokości 40% płacy zasadniczej.
9. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach samodzielnych i wykonawczych w służbie ekonomiczno-administracyjnej i bibliotecznej przysługuje premia regulaminowa w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego.
10. Pracownikom obsługi przysługuje premia regulaminowa w wysokości 15% wynagrodzenia zasadniczego.



11. Premia regulaminowa przysługuje pracownikowi w pełnej wysokości, jeżeli pracownik w okresie premiowym właściwie wypełniał obowiązki wynikające z jego zakresu czynności, Kodeksu pracy i Regulaminu organizacyjnego ChAT. Premia ta przysługuje również, gdy pracownik w okresie premiowym przebywał na urlopie wypoczynkowym, szkoleniowym i innym okolicznościowym, udzielonym zgodnie z obowiązującymi przepisami.
12. Premia regulaminowa może ulec obniżeniu lub pracownik może być całkowicie pozbawiony premii w przypadku:
  - 1) niewłaściwego i nieterminowego wykonywania pracy wynikającej z zakresu jego obowiązków lub innej pracy polecanej mu przez przełożonego,
  - 2) naruszenia porządku i dyscypliny pracy,
  - 3) naruszenia przepisów bhp i ppoż.,
  - 4) naruszenia przepisów o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi,
  - 5) udowodnionego marnotrawstwa materiałów,
  - 6) spowodowania umyślnej lub wynikającej z zaniedbania szkody w mieniu ChAT,
  - 7) rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika.
13. Informację o obniżeniu lub pozbawieniu premii regulaminowej doręcza się pracownikowi na piśmie.
14. W przypadku obniżenia lub całkowitego pozbawienia premii regulaminowej, pracownikowi przysługuje odwołanie do Rektora, które może wnieść w terminie 7 dni od dnia doręczenia mu informacji, o której mowa w ust. 13.
15. Premia regulaminowa przysługuje za dni, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze. Premia regulaminowa ulega zawieszeniu w okresie zasiłkowym.
16. Za okres nieobecności w pracy usprawiedliwionej zwolnieniem lekarskim premia wliczana jest do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby i zasiłku z ubezpieczenia społecznego, zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami.
17. Premia regulaminowa jest wypłacana z dołu, za okresy miesięczne w terminie wypłat wynagrodzeń.
18. W przypadku powzięcia przez pracodawcę – po wypłaceniu premii za dany miesiąc – wiadomości o okoliczności stanowiącej podstawę do nie przyznania lub obniżenia premii za ten miesiąc w terminie późniejszym, pracodawca ma prawo pozbawić pracownika premii lub obniżyć jej wysokość w jednym z następnych miesięcy.
19. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach samodzielnych i wykonawczych mogą także otrzymywać premię uznaniową. Premia ta przyznawana jest kwotowo lub w formie procentowej do wynagrodzenia zasadniczego. Wysokość tej premii nie może przekroczyć 30% wynagrodzenia zasadniczego poszczególnych pracowników. Pracownikowi nie przysługuje roszczenie o przyznanie premii uznaniowej albo o jej przyznanie w określonej kwocie.
20. Premia uznaniowa może być przyznana pracownikom, którzy wykazali się szczególnym zaangażowaniem, inicjatywą, a w szczególności:
  - 1) wysoką jakością wykonywanej pracy,
  - 2) sprawnością organizacyjną, dyspozycyjnością,
  - 3) usprawnieniem pracy na swoim stanowisku.
21. Wysokość funduszu wynagrodzeń osobowych uruchamianego na wypłatę premii uznaniowej uzależniona jest od możliwości finansowych ChAT.
22. Przyznawanie premii pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi - za wyjątkiem służby bibliotecznej - należy do Kanclerza.
23. Przyznawanie premii pracownikom służby bibliotecznej należy do Dyrektora Biblioteki Głównej.
24. Premię uznaniową dla Kanclerza, Dyrektora Biblioteki, Kwestora, Zastępcy Kwestora, przyznaje Rektor.
25. Rektor może z własnej inicjatywy przyznać premię uznaniową dla pozostałych pracowników, którzy wykazali szczególne zaangażowanie, samodzielność lub innowacyjność lub realizowali dodatkowe zadania powierzone przez przełożonego, za które nie otrzymali wynagrodzenia.

**§ 10.**

1. Pracownikom będącym oraz niebędącym nauczycielami akademickimi może być przyznana nagroda Rektora.
2. Zasady przyznawania nagród Rektora regulują odrębne zarządzenia Rektora.

**§ 11.**

1. Nauczyciele akademicki kierujący i sprawujący opiekę nad studenckimi praktykami zawodowymi (kierunkowi opiekunowie praktyk) otrzymują dodatek opiekuna w zależności od rodzaju praktyki i liczby studentów odbywających praktykę.
2. Wysokość dodatku ustala się do wysokości 60 % stawki minimalnego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego asystenta
3. Dodatek opiekuna przyznaje i jego wysokość określa Rektor.

**§ 12.**

1. Wynagrodzenie za czas urlopu pracownika niebędącego nauczycielem akademickim oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, ustala się zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.
2. Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego nauczyciela akademickiego ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem:
  - 1) jednorazowych lub nieokresowych wypłat za wykonanie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie, w tym za recenzje;
  - 2) wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego;
  - 3) ekwiwalentu pieniężnego za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego;
  - 4) nagród jubileuszowych;
  - 5) nagród;
  - 6) odpraw emerytalnych lub rentowych;
  - 7) dodatkowego wynagrodzenia rocznego;
  - 8) wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną;
  - 9) wynagrodzenia i odszkodowania przysługującego nauczycielowi akademickiemu w razie rozwiązania stosunku pracy.
3. Nauczycielowi akademickiemu przysługuje w okresie urlopu wypoczynkowego wynagrodzenie, jakie otrzymywałby, gdyby w tym czasie pracował.
4. Składniki wynagrodzenia określone w stawkach miesięcznych w stałej wysokości oraz składniki wynagrodzenia określone procentowo od tych stawek uwzględnia się w wysokości należnej w miesiącu wykorzystywania przez nauczyciela akademickiego urlopu wypoczynkowego.
5. Następujące zmienne składniki wynagrodzenia:
  - 1) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych;
  - 2) dodatek za kierowanie i sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi; uwzględnia się przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy na podstawie 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.
6. Wynagrodzenie za jeden dzień urlopu nauczyciela akademickiego w części ustalonej na podstawie zmiennych składników wynagrodzenia oblicza się, dzieląc podstawę wymiaru ustaloną na podstawie ust. 5 przez 251 dni. Jeżeli nauczyciel akademicki jest zatrudniony krócej niż 12 miesięcy, podstawę dzieli się przez liczbę dni pracy przypadających w okresie jego zatrudnienia.
7. Ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego dla nauczyciela akademickiego ustala się, stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

Rektor

ul. Broniewskiego 48  
01-771 Warszawa

tel./fax: +48 22 831 95 97

kom.: +48 506 002 360  
e-mail: chat@chat.edu.pl



8. Przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego składniki wynagrodzenia określone w stawkach miesięcznych w stałej wysokości oraz składniki wynagrodzenia określone procentowo od tych stawek uwzględnia się w wysokości należnej w miesiącu, w którym nauczyciel akademicki nabył prawo do tego ekwiwalentu.
9. Wynagrodzenie za jeden dzień ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy stanowi suma składników określonych w stawkach miesięcznych w stałej wysokości oraz zmiennych składników ustalonych na zasadach określonych w ust. 5 podzielonych przez 21.

### **§ 13.**

1. Wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny oraz dodatek zadaniowy są wypłacane nauczycielowi akademickiemu miesięcznie z góry. Prawo to wygasa z ostatnim dniem miesiąca, w którym ustał stosunek pracy, z tym że pracownik zachowuje wypłacone za ten miesiąc wynagrodzenie.
2. Wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny oraz dodatek zadaniowy, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe jest wypłacane pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim miesięcznie z dołu.
3. Wynagrodzenie za czas płatnego urlopu dla poratowania zdrowia oraz płatnego urlopu naukowego, oblicza się jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.
4. Jeżeli tytuł do dodatku zadaniowego powstał w innym niż pierwszy dzień miesiąca lub ustał w innym niż ostatni dzień miesiąca wysokość dodatku za ten miesiąc przysługuje w wysokości proporcjonalnej do ilości dni, w której przysługiwało prawo do dodatku, z tym, że pracownik zachowuje prawo do dodatku w całości, jeżeli został on już wypłacony.
5. Dodatek funkcyjny przysługuje od pierwszego dnia zatrudnienia na stanowiskach, które uprawniają do jego otrzymania do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zakończenie zatrudnienia lub do dnia zakończenia wykonywania czynności na danym stanowisku.
6. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługują składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy.
7. Dodatek funkcyjny i dodatek zadaniowy może być przyznany na czas określony.
8. Dodatek funkcyjny i dodatek zadaniowy nie przysługuje w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków nauczyciela akademickiego.
9. W stosunku do innych dodatków w zakresie nieuregulowanym stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące dodatku zadaniowego.
10. Pracownicy Akademii wykonujący prace na rzecz projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych otrzymują wynagrodzenie na podstawie przepisów regulaminu oraz wymogów wynikających z postanowień umów dotyczących realizacji tych projektów i szczegółowych warunków regulujących kwalifikowalność wydatków w ramach tych projektów.
11. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 10, przyznawane jest wyłącznie w okresie realizacji projektu.
12. Wynagrodzenie za pracę świadczoną na rzecz realizacji projektu stanowi koszt kwalifikowalny projektu i jest ustalane zgodnie z jego zatwierdzonym budżetem, z uwzględnieniem szczegółowych warunków regulujących kwalifikowalność wydatków w ramach projektu. Łączna kwota wynagrodzeń przyznanych w ramach projektu, z uwzględnieniem narzutów Akademii, nie może przekroczyć funduszu przeznaczonego na wynagrodzenia w projekcie.



#### **§ 14.**

Pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w przepisach o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników jednostek sfery budżetowej.

#### **§ 15.**

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, nie niższy jednak od dodatku ustalonego na podstawie art. 151 § 1 Kodeksu pracy.

#### **§ 16.**

Pracownikowi zatrudnionemu w zmianowym systemie pracy za każdą godzinę pracy na drugiej zmianie przysługuje dodatek w wysokości 10% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten przysługuje również pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowniczym, dla którego praca w systemie zmianowym wynika z harmonogramu.

#### **§ 17.**

Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w formie przyjętej u Pracodawcy.

Rektor

Chrześcijańskiej Akademii Teologicznej w Warszawie  
(-) Ks. dr hab. Bogusław Milerski, prof. ChAT

Załączniki:

- Załącznik nr 1 Tabela A
- Załącznik nr 1 Tabela B
- Załącznik nr 2 Tabela A
- Załącznik nr 2 Tabela B