**R e g u l a m i n**

**systemu motywacyjnego pracowników Uniwersytetu Pedagogicznego w  Krakowie**

**§1 Regulacje ogólne**

1. System motywacyjny obejmuje wyłącznie pracowników Uniwersytetu Pedagogicznego, którzy są zaliczani do liczby N w parametryzacji i dla których Uniwersytet Pedagogiczny jest podstawowym miejscem pracy.
2. Pracownicy przebywający na urlopach długoterminowych, naukowych, dla poratowania zdrowia, macierzyńskich lub wychowawczych itp. mogą zdecydować o  zawieszeniu udziału w systemie motywacyjnym, po pisemnym wyrażeniu woli złożonym na ręce Prorektora, w którego kompetencjach znajduje się nadzór nad działalnością naukową w Uczelni. Okres zawieszenia nie może przekroczyć 1 roku od zakończenia urlopu.
3. W sytuacji opisanej w §1 pkt 2 o zawieszeniu udziału w systemie motywacyjnym decyduje pracownik przed rozpoczęciem urlopu.
4. Z systemu mogą zostać wyłączeni pracownicy pełniący w Uczelni funkcje rektorskie i  dziekańskie, po pisemnym wyrażeniu woli złożonym na ręce Rektora, a w przypadku JM Rektora na ręce Prorektora, w którego kompetencjach znajduje się nadzór nad działalnością naukową w Uczelni.
5. Dziekani i Kierownicy Jednostek Uczelni są zobowiązani do natychmiastowego zgłaszania Rektorowi wszelkich przejawów naruszenia przez pracowników zasad działania Systemu (ghostwriting, guest authorship itp.) celem zbadania sprawy przez właściwy organ Uczelni.

**§2 Podstawa systemu motywacyjnego**

1. System motywacyjny obejmuje cztery elementy:
   1. wyróżnienia Rektora za działalność naukową/artystyczną w danym okresie,
   2. zniżce godzin, którą przyznaje Rektor na wniosek pracownika w wysokości wynikającej z algorytmu systemu motywacyjnego z zastrzeżeniem §2 pkt 9,
   3. nagrodzie Rektora, o której formie i wysokości decyduje każdorazowo Rektor,
   4. przyznaniu przez Dziekana dodatkowych środków statutowych.
2. Elementy systemu motywacyjnego mogą być stosowane oddzielnie lub łącznie
3. Podstawą systemu motywacyjnego jest publikowany na bieżąco w wewnętrznej sieci Uczelni (intranet) ranking, opracowywany zgodnie z wytycznymi zawartymi w §4, §5 i  §6, na podstawie zestawienia osiągnięć naukowych i twórczych, zwanych dalej osiągnięciami.
4. Rodzaj, charakter oraz waga osiągnięć określane są zgodnie z wytycznymi ankiety parametryzacyjnej danej jednostki lub równoważnego dokumentu.
5. Za kompletność i rzetelność danych będących podstawą powstania rankingu odpowiadają bezpośrednio zainteresowani pracownicy.
6. W ramach rankingu wyłaniane są cztery kategorie pracowników:
   1. grupa pracowników przekraczających, ustaloną odrębnie dla każdego wydziału, podwyższoną liczbę punktów;
   2. grupa pracowników przekraczających bazową (średnią), ustaloną odrębnie dla każdego wydziału, liczbę punktów;
   3. grupa pracowników przekraczających minimalną, ustaloną odrębnie dla każdego wydziału, liczbę punktów;
   4. grupa pracowników niewnosząca w danym roku minimalnej, ustalonej odrębnie dla każdego wydziału, liczby punktów. Pracownicy, którzy znajdą się w tej grupie, są zobowiązani do złożenia na piśmie przed Rektorem wyjaśnienia powodów zaistniałej sytuacji, nie później niż w terminie określonym §4 pkt 1.
7. Wartości progów punktowych: minimalnego, bazowego oraz podwyższonego, niezależnie dla każdego Wydziału, określa Rektor w porozumieniu z Dziekanem, każdorazowo przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego.
8. Pracownicy zakwalifikowani do kategorii C i D, wymienieni w §2 pkt 6c,6d są zobowiązani do przyjęcia dodatkowych obowiązków, których charakter i wymiar są zgodne z aktami prawnymi wyższego rzędu (Ustawa, Statut itp.) umożliwiających pełną realizację przewidzianego dla danego stanowiska przydziału zakresu obowiązków. Natomiast pracownicy zakwalifikowani do kategorii A, po spełnieniu wymogów ujętych w §3 pkt 2 mogą otrzymać zniżkę godzin, jednak nie większą niż 50% pensum.
9. Funkcjonowanie systemu motywacyjnego nie może generować godzin ponadwymiarowych w poszczególnych jednostkach. W przypadku wystąpienia takiej sytuacji, zniżki godzin są proporcjonalnie zmniejszane do poziomu zapewniającego brak godzin ponadwymiarowych.

**§3 Profity**

1. Wyróżnienie Rektora za działalność naukową/artystyczną otrzymuje każdorazowo trzech najlepszych pracowników wyłonionych w rankingu sporządzonym dla danego wydziału w ramach jednej z grup pracowników, o których mowa w &5 pkt 2.
2. Zniżka pensum dydaktycznego przysługuje pracownikom, którzy w corocznym Rankingu prowadzonym zgodnie z zapisami w §4, §5 i §6 zakwalifikują się do grupy stanowiącej 10% pracowników (proporcjonalnie do liczby pracowników w grupach określonych w §5 pkt 2) o najwyższej punktacji na danym wydziale i jednocześnie przekroczą podwyższony próg punktowy określony odrębnie dla każdego wydziału.
   1. zniżka pensum dydaktycznego przysługuje na okres jednego roku akademickiego,
   2. w szczególnych przypadkach pracownik w danym roku może uzyskać zniżkę godzin dydaktycznych w wysokości określonej przez Rektora, na poczet wykonywanej, konkretnie określonej (również punktowo) pracy naukowej/artystycznej, pod warunkiem że uzyskane w ten sposób punkty pozwolą pracownikowi na spełnienie wymogów opisanych w §3 pkt 2,
   3. otrzymanie zniżki godzin wymaga każdorazowo złożenie przez uprawnionego pracownika pisemnego wniosku do Rektora,
   4. otrzymanie zniżki godzin wyklucza możliwość rozliczenia przez pracownika ponadwymiarowych godzin dydaktycznych.
3. Nagroda Rektora za działalność naukową może być przyznana jedynie pracownikowi znajdującemu się w grupie 10% najlepszych pracowników (proporcjonalnie do liczby pracowników w grupach określonych w §5 pkt 2) w rankingu sporządzonym dla danego wydziału i dla danej grupy pracowników, w wysokości i według uznania Rektora.
4. Dodatkowe środki statutowe Dziekan może przyznać jedynie pracownikowi znajdującemu się w grupie 10% najlepszych pracowników (proporcjonalnie do liczby pracowników w grupach określonych w §5 pkt 2) w rankingu sporządzonym dla danego wydziału i dla danej grupy pracowników, w wysokości i według uznania Dziekana.

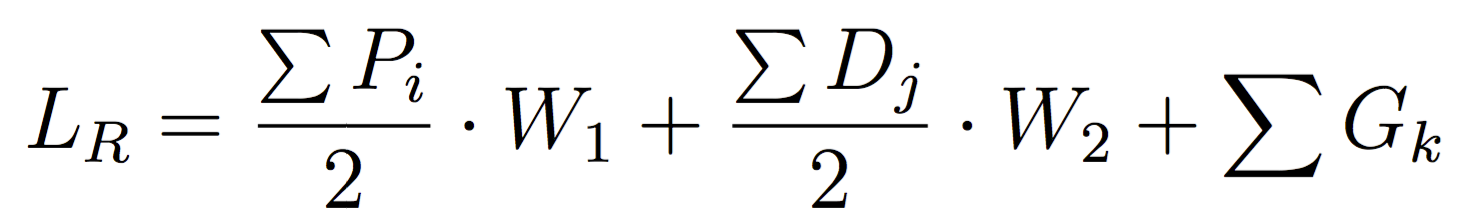
**§4 Okresy rozliczeniowe**

1. Rozliczenie osiągnięć pracowników wchodzących do rankingu odbywa się zgodnie z  wytycznymi zawartymi w §5 i następuje każdorazowo do 31 maja.
2. Ranking tworzony jest za dwa pełne, poprzedzające go lata kalendarzowe.

**§5 System kwalifikacji systemu motywacyjnego**

1. Ranking tworzony jest wyłącznie na podstawie dorobku afiliowanego w Uniwersytecie Pedagogicznym.
2. Ranking tworzony jest w dwóch grupach pracowników:
   1. samodzielni pracownicy naukowi (doktorzy habilitowani, profesorowie tytularni),
   2. niesamodzielni pracownicy naukowi, posiadający stopień naukowy doktora lub tytuł zawodowy.
3. Do rankingu wliczana jest jedynie działalność pracownika będąca przedmiotem oceny parametrycznej jednostek, wykazana w centralnej bazie danych w terminie określonym w §4 pkt 1.
4. Do rankingu zaliczane są osiągnięcia, których faktyczna data realizacji obejmuje oceniany okres (data uzyskania stopnia lub tytułu naukowego, a nie rozpoczęcia procedury; data publikacji znajdująca się w materiale opublikowanym, a nie data zamieszczenia np. online itp.).
5. Ranking tworzony będzie zgodnie z punktacją obowiązującą przy parametryzacji jednostki w trzech podgrupach z odpowiednio dobranymi współczynnikami wagowymi, o  których wysokości decyduje Rektor:
   1. osiągnięcia pracownika na poziomie zapewniającym ujęcie ich w ostatniej ocenie parametrycznej Jednostki, odniesione do najniższej liczby punktów gwarantującej uzyskanie kategorii A w danej dziedzinie,
   2. osiągnięcia pracownika na poziomie niezapewniającym ujęcia ich w ostatniej ocenie parametrycznej jednostki, ale indeksowane w bazie Web of Science lub jej odpowiedniku dla danej dziedziny (np. lista C).
   3. kierowanie projektem badawczym (grantem) ze stałą liczbą punktów w każdym okresie rozliczeniowym, w wysokości odpowiadającej najwyżej punktowanej publikacji na liście ministerialnej, według której rozlicza się Wydział, oraz dodatkowym 10 punktom za każde 100 000 PLN przyznanej kwoty powyżej średniej z uzyskanych na Wydziale grantów zaliczonych do poprzedniej parametryzacji. Kierownik może rozdzielić punkty pomiędzy wykonawców grantu. Wyjątek stanowią granty aparaturowe, które są rozliczne jedynie w ramach punktu 5a.
6. Osiągnięcia wieloosobowe (np. publikacje wieloautorskie) są rozliczane zgodnie z zasadami obowiązującymi przy parametryzacji Jednostki. Punkty przydzielane są poszczególnym pracownikom zgodnie ze złożonymi deklaracjami udziału.
7. Do rankingu nie są zaliczane granty, których termin realizacji został przedłużony w stosunku do ustalonego w umowie, a finansowanie w dodatkowym okresie jest mniejsze niż średnia finansowania przewidziana na poprzednie lata realizacji grantu.
8. W przypadku przekazywania punktów wykonawcom grantu mogą one zostać zaliczone jedynie pracownikom osiągającym bazową liczbę punktów w bieżącym okresie rozliczeniowym.

**§6 Algorytm tworzenia rankingu**

1. Wartość liczby rankingowej obliczana jest zgodnie ze wzorem:

gdzie: LR - liczba uzyskanych punktów, Pi - punkty za osiągnięcia określone w §5 pkt 5a, Di - punkty za osiągnięcia określone w §5 pkt 5b, Gk - liczba punktów za kierowanie grantem. W1 i W2 - współczynniki wagowe.

1. Wysokość maksymalnej zniżki godzin dydaktycznych przypadających na uprawnionego pracownika jest równa LR - M, gdzie M to minimalna wartość punktów rankingowych, jakie w ciągu roku musi uzyskać pracownik.