

REGULAMIN WYNAGRADZANIA W ASP WE WROCŁAWIU

SPIS TREŚCI

POSTANOWIENIA OGÓLNE.....	3
SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA.....	4
POZOSTAŁE ŚWIADCZENIA.....	5
TERMINY WYPŁAT WYNAGRODZENIA.....	6
WYNAGRODZENIE ZASADNICZE.....	7
DODATEK ZA STAŻ PRACY.....	8
DODATEK FUNKCYJNY.....	9
DODATEK ZADANIOWY.....	10
WYNAGRODZENIA ZA GODZINY NADLICZBOWE.....	11
DOD. ZA PRACĘ W WARUNKACH SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA LUB UCIAŹLIWYCH.....	12
DODATEK ARTYSTYCZNY/BADAWCZY.....	13
DODATEK DYDAKTYCZNY.....	13
DODATEK KWOTOWY.	14
DODATEK PROJAKOŚCIOWY	15
DODATEK ORGANIZACYJNY.....	16
DODATEK MOTYWACYJNY.....	16
DODATEK ZA KIEROWANIE I SPRAWOWANIE OPIEKI DYDAKTYCZNEJ NA PLENERACH LUB PRAKTYKACH STUDENCKICH.....	17
PREMIA UZNANIOWA.....	17
PRACA W PROJEKTACH.....	19
NAGRODA REKTORA DLA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH.....	19
NAGRODA REKTORA DLA PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI.....	23
WYNAGRODZENIE DODATKOWE.....	25
DODATEK ZA PRACĘ W PORZE NOCNEJ.....	25
DODATEK ZA PRACĘ ZMIANOWĄ.....	25
WYNAGRODZENIE URLOPOWE I ZA CZAS URLOPU.....	25

DODATKOWE WYNAGRODZENIE ROCZNE „TRZYNASTKA”	26
NAGRODA JUBILEUSZOWA.....	27
ODPRAWA EMERYTALNA LUB RENTOWA.....	27
ODPRAWA POŚMIERTNA.....	28
ODPRAWA PIENIĘŻNA Z TYTUŁU ROZWIĄZANIA UMOWY O PRACĘ Z PRZYCZYN NIEDOTYCZĄCYCH PRACOWNIKA.....	28
EKWIWALENT ZA NIEWYKORZYSTANY URLOP WYPOCZYNKOWY.....	29
EKWIWALENT ZA PRANIE ODZIEŻY ROBOCZEJ ORAZ RYCZAŁT ZA UŻYWANIE WŁASNYCH NARZĘDZI W TELEPRACY.....	29
ZWROT KOSZTÓW PODRÓŻY ORAZ RYCZAŁTU ZA UŻYTKOWANIE WŁASNEGO SAM. DO CELÓW SŁUŻBOWYCH, A TAKŻE ZWROT NIEKTÓRYCH KOSZTÓW PODRÓŻY NIEBĘDĄCYCH PODRÓŻĄ SŁUŻBOWĄ.....	30
WYNAGRODZENIA ZA CZAS NIEZDOLNOŚCI DO PRACY.....	31
POSTANOWIENIA KOŃCOWE I PRZEJŚCIOWE.....	31
SPIS TABEL.....	33

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

1. Regulamin wynagradzania pracowników Akademii Sztuk Pięknych im. Eugeniusza Gepperta, zwany dalej „Regulaminem”, określa zasady wynagradzania za pracę oraz pozostałe świadczenia związane z pracą, a także zasady ustalania ich wysokości, warunki ich przyznawania i terminy wypłaty oraz szczegółowe wymagania kwalifikacyjne dla niektórych stanowisk pracy.
2. Podstawę prawną ustalenia Regulaminu stanowią przepisy art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r., poz. 1040 i 1043) oraz art. 23 ust. 1, art. 126 ust. 2, art. 136 ust. 2 pkt 6 i art. 184 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. 2020 poz. 85, z późn. zm.).

§ 2

Ilekroć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) pracodawcy lub Uczelni - należy przez to rozumieć Akademię Sztuk Pięknych im. Eugeniusza Gepperta we Wrocławiu - dalej ASP;
- 2) pracowniku, bez bliższego określenia - należy przez to rozumieć pracowników ASP, zarówno będących nauczycielami akademickimi, jak i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, zatrudnionych na podstawie przepisów prawa pracy, bez względu na charakter zawartej umowy lub mianowania, rodzaj wykonywanej pracy, zajmowane stanowisko i wymiar czasu pracy;
- 3) Ustawie - należy przez to rozumieć ustawę z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce;
- 4) k.p. - należy przez to rozumieć ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy;
- 5) Regulaminie - należy przez to rozumieć niniejszy Regulamin wynagradzania;
- 6) Regulaminie pracy - należy przez to rozumieć Regulamin pracy ASP;
- 7) umowie o pracę - rozumie się przez to zarówno umowę o pracę, jak i mianowanie;
- 8) wynagrodzeniu profesora - należy przez to rozumieć stawkę wynagrodzenia określoną w rozporządzeniu wydanym na podstawie art. 137 ust. 2 Ustawy;
- 9) indywidualnym wynagrodzeniu zasadniczym - należy przez to rozumieć wynagrodzenie pracownika ustalone w zależności od rodzaju pracy i stosowanego systemu wynagrodzeń;
- 10) najniższym wynagrodzeniu zasadniczym - należy przez to rozumieć miesięczne minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników określone w załącznikach do niniejszego Regulaminu;
- 11) jednostce organizacyjnej - należy przez to rozumieć jednostki organizacyjne określone w Statucie oraz Regulaminie organizacyjnym;
- 12) kierownikowi jednostki organizacyjnej - należy przez to rozumieć Rektora, prorektorów, kanclerza i jego zastępcę, kwestora i jego zastępcę, dziekanów, kierowników jednostek wewnętrznych wydziału, kierowników jednostek międzywydziałowych lub ogólnouczelnianych (katedra, zakład, warsztat, laboratorium), kierownika biblioteki i innych jednostek ogólnouczelnianych oraz jednostek administracji ogólnej (działy, sekcje, biura);

- 13) Rektorze - należy przez to rozumieć również pracowników działających na podstawie stosownego pełnomocnictwa Rektora we właściwym zakresie;
- 14) subwencji - rozumie się przez to środki, o których mowa w art. 365 pkt 1 i 2 Ustawy, przyznane Uczelni przez ministra właściwego do spraw kultury i dziedzictwa narodowego w formie subwencji z budżetu państwa;
- 15) dotacji - rozumie się przez to środki inne niż subwencja, o których mowa w art. 365 Ustawy, przyznane przez ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego lub innych ministrów, w tym programy i przedsięwzięcia ustanawiane przez ministra.

§ 3

1. Regulamin obejmuje swoimi postanowieniami wszystkich pracowników Uczelni.
2. Przed dopuszczeniem nowo zatrudnionego pracownika do pracy, należy zapoznać go z treścią niniejszego Regulaminu, zaś oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem umieszcza się w jego dokumentacji pracowniczej. Wzór oświadczenia stanowi **załącznik nr 1** do niniejszego Regulaminu.
3. W odniesieniu do spraw nieuwzględnionych w Regulaminie mają zastosowanie przepisy prawa pracy zarówno powszechnie obowiązującego, jak i zawarte w wewnętrznych aktach normatywnych Uczelni, a także indywidualnie uzgodnione w umowach o pracę warunki pracy i płacy.
4. Decyzje w sprawie ustalenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego i innych składników wynagrodzenia pracowników Uczelni, w tym nauczycieli akademickich, uwzględniając w szczególności kwalifikacje, indywidualną ocenę, osiągnięcia pracowników, staż pracy, a także wagę powierzanych zadań podejmuje na podstawie wniosku bezpośredniego przełożonego:
 - 1) Rektor - w odniesieniu do nauczycieli akademickich i pracowników podległych rektorowi;
 - 2) kanclerz - w odniesieniu do pozostałych pracowników, nie ujętych w pkt.1, po wcześniejszej akceptacji przez Rektora.

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 nadliczbowe,
 - d) dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych,

- e) w przypadku pracowników niebędących nauczycielami akademickimi:
 - premia uznaniowa,
 - f) dodatek artystyczny/badawczy,
 - g) dodatek dydaktyczny,
 - h) dodatek kwotowy,
 - i) dodatek projakościowy,
 - j) dodatek organizacyjny,
 - k) dodatek motywacyjny,
 - l) dodatek za sprawowanie opieki dydaktycznej na plenerach lub praktykach,
 - m) dodatek rekrutacyjny, związany z udziałem w pracach kom. rekrutacyjnej – zał. nr 4,
2. W szczególnych przypadkach pracownikowi będącemu nauczycielem akademickim może zostać wypłacone wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe - będące zmiennym składnikiem wynagrodzenia – przy zachowaniu obowiązku ustalania programów kształcenia, bez wykorzystania godzin nadwymiarowych.
 3. Niezależnie od postanowień ust. 1 pracownikowi przysługują dodatki określone w przepisach k.p., w tym dodatek za pracę w porze nocnej.
 4. Pracownikom przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne (tzw. „trzynastka”) w wysokości i na zasadach określonych w przepisach o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników państwowej sfery budżetowej.
 5. Pracownikom przysługuje także 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.
 6. Dodatki, o których mowa w ust. 1 pkt 2 lit. f - k, przyznane w stałej kwocie lub jako określony procent w związku z powierzeniem realizacji dodatkowych obowiązków albo zadań przysługują wyłącznie za dni przepracowane i ulegają proporcjonalnemu zmniejszeniu za każdy dzień nieobecności w pracy spowodowanej niezdolnością do pracy z powodu choroby lub nieobecnością w pracy związaną z koniecznością sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia lub otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
 7. Zapisu ust. 6 nie stosuje się do dodatków o których mowa w ust. 1 pkt 2 lit. f - k, przyznawanych za faktycznie przepracowane godziny na podstawie kart czasu pracy (np. za pracę w projektach).
 8. Dodatki, o których mowa w ust. 7 nie są wliczane do podstawy wynagrodzenia za czas choroby oraz do podstawy wymiaru zasiłków z ubezpieczenia społecznego.

Pozostałe świadczenia

§ 5

1. Pracownikom uczelni przysługują także:
 - 1) nagroda jubileuszowa;
 - 2) odprawa emerytalna lub rentowa;
 - 3) odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika;
 - 4) ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy;
 - 5) ekwiwalent za pranie odzieży roboczej;

- 6) ryczałt za używanie własnego samochodu do celów służbowych;
 - 7) zwrot kosztów podróży służbowej;
 - 8) ryczałt za używanie własnych narzędzi w przypadku telepracy.
2. Pracownikowi może być przyznana nagroda pieniężna zwana „nagrodą rektora”.
 3. W razie śmierci pracownika Uczelni w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje od Uczelni odprawa pośmiertna, o której mowa w § 63 i § 64 Regulaminu.
 4. Pracownikowi lub osobie uprawnionej może przysługiwać świadczenie z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, według odrębnych przepisów.
 5. Przyznawanie i rozliczanie świadczeń wymienionych w ust. 1 pkt 5-8 odbywa się na podstawie odrębnych przepisów wewnętrznych Uczelni.

Terminy wypłat wynagrodzenia

§ 6

1. Nauczycielom akademickim wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny oraz dodatek zadaniowy wypłacane są z góry, w pierwszym dniu roboczym miesiąca, którego wypłata dotyczy, za wyjątkiem osób rozpoczynających zatrudnienie, którym wypłaty dokonuje się w pierwszym dniu pracy. Prawo to wygasa z ostatnim dniem miesiąca, w którym ustał stosunek pracy, z tym, że pracownik zachowuje wypłacone za ten miesiąc wynagrodzenie.
2. Składniki wynagrodzenia inne niż określone w ust. 1 są wypłacane nauczycielowi akademickiemu z dołu, w terminie do 10 dnia następnego miesiąca, za który przysługują.
3. W przypadkach określonych w odrębnych przepisach (np. projekty finansowane ze środków zewnętrznych, w tym unijne) podstawą wypłaty wynagrodzenia może być np. ewidencja czasu pracy.
4. Wynagrodzenie nauczycieli akademickich za godziny nadwymiarowe zrealizowane w danym roku akademickim wypłacane jest raz w roku, po dokonaniu rozliczenia zrealizowanych godzin zajęć dydaktycznych, nie później jednak niż w terminie do dnia 31 grudnia danego roku.
5. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny oraz dodatek zadaniowy wypłacane są z dołu - w terminie do 28 dnia każdego miesiąca, natomiast pozostałe składniki wynagrodzenia wypłacane są w terminie do 10 dnia następnego miesiąca.

§ 7

1. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
2. Pracodawca, na żądanie pracownika, jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie.

3. Pracodawca jest zobowiązany do ochrony poufności informacji dotyczących indywidualnych wynagrodzeń pracowników i innych świadczeń przysługujących pracownikom. Postanowienia zdania poprzedniego nie dotyczą wynagrodzeń osób, do których zastosowanie mają przepisy o dostępie do informacji publicznej.
4. Wysokość indywidualnych wynagrodzeń pracowników stanowi tajemnicę przedsiębiorcy w rozumieniu przepisów o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji i podlega zakazowi ujawniania przez pracownika i Uczelnię na zasadzie wzajemności.
5. Wynagrodzenia Rektora, głównego księgowego (kwestora) są jawne.

§ 8

1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku z uwzględnieniem ilości, jakości i terminowości świadczonej pracy.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

II. WYNAGRODZENIE ZASADNICZE

§ 9

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, a także jakości i terminowości wykonywania pracy. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego może być związana także z wynikami oceny okresowej pracowników.
2. Maksymalne wynagrodzenie zasadnicze ustalone w oparciu o kryteria, o których mowa w ust. 1 nie może przekraczać **200%** minimalnego wynagrodzenia zasadniczego dla danego stanowiska pracy określonego w załącznikach do niniejszego Regulaminu.
3. Wynagrodzenie zasadnicze stanowi stałą kwotę wynikającą z umowy o pracę ustaloną na podstawie miesięcznych stawek zaszeregowania pracownika.
4. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oblicza się poprzez podzielenie wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z umowy o pracę pracownika przez liczbę godzin pracy przypadającą do przepracowania w danym miesiącu, a w odniesieniu do nauczycieli akademickich przez liczbę 156. W przypadku potrzeby ustalenia uśrednionej miesięcznej liczby godzin pracy pracownika niebędącego nauczycielem akademickim przyjmuje się jako dzielnik liczbę 168.

§ 10

1. Wynagrodzenie zasadnicze nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach:
 - 1) profesora (zwane dalej „wynagrodzeniem profesora”) - nie może być niższe niż określone w przepisach wydanych na podstawie art. 137 ust. 2 Ustawy;
 - 2) profesora uczelni - nie może być niższe niż 83% wynagrodzenia profesora;
 - 3) adiunkta - nie może być niższe niż 73% wynagrodzenia profesora;
 - 4) pozostałych - nie może być niższe niż 50% wynagrodzenia profesora.
2. Wysokość minimalnego wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach i posiadających określone kwalifikacje określa **załącznik nr 3** do niniejszego Regulaminu.
3. Wynagrodzenie zasadnicze Rektora ustala minister właściwy ds. kultury i dziedzictwa narodowego na wniosek Rady Uczelni. Wynagrodzenie zasadnicze Rektora nie może być wyższe niż 300% średniego wynagrodzenia zasadniczego w Uczelni osób zatrudnionych na stanowisku, na którym zatrudniony jest Rektor, obliczanego na podstawie średniego wynagrodzenia za rok kalendarzowy poprzedzający rok wyboru Rektora.

§ 11

Wysokość minimalnego wynagrodzenia zasadniczego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach i posiadających określone kwalifikacje określa **załącznik nr 8** do niniejszego Regulaminu.

§ 12

Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy wynikającego z zawartej umowy o pracę oraz aktów mianowania.

III. DODATEK ZA STAŻ PRACY

§ 13

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 za staż pracy przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie za pracę oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które zachowuje prawo do wynagrodzenia lub otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

§ 14

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 kształcenia na studiach doktoranckich lub w szkole doktorskiej, zalicza się do uprawnień pracowniczych pod warunkiem uzyskania stopnia doktora w wyniku ukończenia studiów doktoranckich lub szkoły doktorskiej w wymiarze nie dłuższym niż 4 lata;
 - 4) okresy pobytu za granicą wynikające ze skierowania udzielonego na podstawie wewnętrznych przepisów Uczelni.
2. W przypadku pozostawania przez pracownika w więcej niż jednym zatrudnieniu, okresy uprawniające do dodatku za staż pracy uwzględnia się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
3. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy 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.
4. 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.

IV. DODATEK FUNKCYJNY

§ 15

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom pełniącym funkcje związane z kierowaniem zespołem osób, z tym że zespół ten nie może liczyć mniej niż pięć osób, łącznie z osobą kierującą tym zespołem. Wysokość dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć 67% wynagrodzenia profesora.
2. Pracownikom, którzy organizują i kierują pracą brygady składającej się z co najmniej pięciu osób zatrudnionych na stanowiskach robotniczych, łącznie z brygadzystą, przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości nieprzekraczającej 15% wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszczerowania.
3. Wysokość dodatku funkcyjnego ustalana jest indywidualnie i jest uzależniona od liczby pracowników kierowanego zespołu osób oraz od stopnia złożoności i znaczenia zadań związanych z wykonywaną funkcją.
4. Dodatek funkcyjny przysługuje od pierwszego dnia powierzenia funkcji, o których mowa w ust. 1 lub 2, do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zakończenie pełnienia funkcji lub wykonywania czynności.
5. Wysokość dodatków funkcyjnych nauczycieli akademickich określa **załącznik nr 7** do niniejszego Regulaminu.
6. Wysokość dodatków funkcyjnych dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi określa **załącznik nr 8** do niniejszego Regulaminu.
7. Pracownikom niespełniającym warunku określonego w ust. 1 pełniącym funkcje lub zatrudnionym na niektórych niesamodzielnych stanowiskach może zostać przyznany

dodatek organizacyjny. Do dodatku organizacyjnego, o którym mowa w zdaniu poprzednim stosuje się odpowiednio postanowienia dotyczące dodatku funkcyjnego.

8. Maksymalna wysokość dodatków funkcyjnych albo organizacyjnych, o których mowa w ust. 8, z uwzględnieniem okoliczności, o których mowa w ust. 3, nie może przekroczyć 200% minimalnej kwoty tego dodatku określonej w **załączniku nr 7 lub nr 8** do niniejszego Regulaminu, z zastrzeżeniem ust. 1 zdanie drugie.
9. Wysokość dodatku funkcyjnego Rektora nie może przekroczyć 100% wynagrodzenia profesora. Dodatek funkcyjny Rektora ustala minister właściwy ds. kultury i dziedzictwa narodowego na wniosek Rady Uczelni.

§ 16

1. Pracownik zachowuje prawo do dodatku funkcyjnego w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Dodatek funkcyjny nie przysługuje pracownikowi w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków lub pełnienia funkcji od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło zawieszenie.

V. DODATEK ZADANIOWY

§ 17

1. Dodatek zadaniowy może być przyznany z tytułu:
 - 1) czasowego zwiększenia obowiązków służbowych;
 - 2) czasowego powierzenia dodatkowych zadań;
 - 3) ze względu na charakter pracy;
 - 4) ze względu na warunki wykonywania pracy.
2. Łączna wysokość dodatku zadaniowego nie może przekroczyć 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.

§ 18

1. Dodatek zadaniowy przyznawany może być jednorazowo lub okresowo na okres nieprzekraczający 12 miesięcy, z możliwością jego przedłużenia na kolejne okresy.
2. Dodatek przyznaje odpowiednio Rektor albo kanclerz:
 - 1) z własnej inicjatywy;
 - 2) na wniosek przełożonego pracownika;
 - 3) na wniosek kierownika innej jednostki organizacyjnej pozytywnie zaopiniowany przez przełożonego pracownika.
3. Dodatek przyznawany jest jako określona kwota lub jako określony procent wynagrodzenia zasadniczego pracownika albo sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
4. Dodatek może zostać przyznany jeśli uczelnia posiada środki finansowe na ten cel, w szczególności ze środków innych niż subwencja i dotacje, po potwierdzeniu przez Kwestora posiadanych środków na wypłatę wnioskowanego dodatku.

5. Wzór wniosku o przyznanie dodatku zadaniowego zostanie określony w osobnym zarządzeniu Rektora ASP.
6. Dodatek zadaniowy Rektorowi może przyznać Rada Uczelni.
7. Dodatek zadaniowy nie jest wliczany do podstawy wynagrodzenia za czas choroby oraz do podstawy wymiaru zasiłków z ubezpieczenia społecznego.
8. Pracownik zachowuje prawo do dodatku zadaniowego w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.

VI. WYNAGRODZENIE ZA GODZINY NADLICZBOWE

§ 19

1. Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika niebędącego nauczycielem akademickim normy czasu pracy, a także ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.
2. Wymiar czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym ulega w tym okresie obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy.
3. Pracownikom za pracę w godzinach nadliczbowych - o ile nie otrzymali rekompensaty w postaci dni lub godzin 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.
4. Dodatek w wysokości określonej w ust. 3 pkt 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. 3.
5. Podstawą obliczania dodatków określonych w ust. 3 jest wynagrodzenie zasadnicze pracownika.
6. Praca w godzinach nadliczbowych może być wykonywana jedynie na wniosek bezpośredniego przełożonego zatwierdzonego przez osoby wskazane w § 3 ust. 4 przed wykonaniem pracy.
7. Na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej dopuszczalne jest wprowadzenie dla pracownika wykonującego stale pracę poza zakładem pracy ryczału za pracę w godzinach nadliczbowych na zasadach określonych w Kodeksie pracy.

VII. DODATEK ZA PRACĘ W WARUNKACH SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA LUB UCIAŻLIWYCH

§ 20

1. Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych przysługuje za każdą godzinę pracy w tych warunkach.
2. Poprzez warunki szkodliwe dla zdrowia lub uciążliwe rozumie się sytuacje określone w Regulaminie pracy lub wynikające z przepisów powszechnie obowiązujących.
3. Dodatek przysługuje pracownikowi niebędącym nauczycielem akademickim po przepracowaniu minimum 40 godz. miesięcznie i jest wypłacany z dołu i może być przyznawany tylko na czas określony.
4. Dodatek przysługuje nauczycielowi akademickiemu w czasie trwania roku akademickiego z pominięciem miesiąca lipca, sierpnia, września i jest wypłacany z góry/z dołu.
5. W związku z postanowieniem ust. 4 dodatek przyznawany jest na czas określony od dnia 1 października do 30 czerwca po przeprowadzeniu corocznego przeglądu warunków szkodliwych przez specjalistę ds. bezpieczeństwa i higieny pracy.
6. Dodatek przyznaje lub cofa Rektor pracownikowi na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej będącej miejscem pracy pracownika po zasięgnięciu opinii specjalisty ds. bezpieczeństwa i higieny pracy.
7. Wniosek kierownika jednostki organizacyjnej przekazywany jest Rektorowi za pośrednictwem specjalisty ds. BHP.
8. Specjalista ds. BHP określa we wniosku stopień szkodliwości lub uciążliwości pracownika zatrudnionego na danym stanowisku.
9. Decyzję o przyznaniu lub cofnięciu dodatku otrzymują pracownik, wnioskodawca, specjalista ds. BHP, Dział Organizacji i Kadr oraz Dział Finansowo-Księgowy.
10. Dodatek może być przyznany pracownikowi po przepracowaniu co najmniej 1 miesiąca.
11. Dodatek wypłaca się w wysokości:
 - a) 50zł (słownie: pięćdziesiąt złotych) przy zakwalifikowaniu do I grupy warunków szkodliwych,
 - b) 55zł (słownie: pięćdziesiąt pięć złotych) przy zakwalifikowaniu do II grupy warunków szkodliwych,
 - c) 65zł (słownie: sześćdziesiąt pięć złotych) przy zakwalifikowaniu do III grupy warunków szkodliwych.
12. Kierownik jednostki organizacyjnej będącej miejscem pracy pracownika, zobowiązany jest do natychmiastowego powiadomienia Rektora za pośrednictwem specjalisty ds. BHP o zmianie warunków wykonywania pracy skutkującej cofnięciem lub zwiększeniem dodatku szkodliwego.
13. Wzór wniosku o przyznanie dodatku za pracę w warunkach szkodliwych lub uciążliwych zostanie określony w osobnym zarządzeniu Rektora ASP.
14. Dodatek szkodliwy dla nauczyciela akademickiego nie przysługuje (zawiesza się) w okresie absencji spowodowanej przebywaniem na urlopie z tytułu macierzyństwa i rodzicielstwa. Zawieszenie następuje z pierwszym dniem miesiąca następującego po miesiącu, w którym rozpoczęła się absencja.

VIII. DODATEK ARTYSTYCZNY/BADAWCZY

§ 21

1. Dodatek artystyczny/badawczy może zostać przyznany za:
 - 1) dodatkowe prace w ramach działalności artystycznej/badawczej o dużym znaczeniu dla Uczelni;
 - 2) dodatkową twórczość artystyczną realizowaną w ramach projektów artystycznych;
 - 3) szczególne zaangażowanie w ubieganie się o środki na działalność artystyczną ze źródeł innych niż subwencje i dotacje;
 - 4) realizację dodatkowych działań artystycznych/badawczych o dużym znaczeniu dla Uczelni, w szczególności dla realizacji strategii rozwoju Uczelni.
2. Dodatek artystyczny/badawczy może zostać przyznany także za szczególne osiągnięcia artystyczne/badawcze ważne dla Uczelni, w szczególności dla realizacji strategii rozwoju Uczelni, a także za wyróżniającą się ocenę okresową działalności artystycznej, dokonywaną na podstawie przepisów Ustawy.
3. Oceny znaczenia dla Uczelni okoliczności mogących uzasadniać przyznanie dodatku artystycznego/badawczego dokonuje pracodawca.
4. Wzór wniosku o przyznanie dodatku artystycznego/badawczego zostanie określony w osobnym zarządzeniu Rektora ASP.

§ 22

1. Dodatek artystyczny/badawczy przyznawany może być jednorazowo lub okresowo na okres nieprzekraczający 12 miesięcy, z możliwością jego przedłużenia na kolejne okresy.
2. Dodatek przyznaje odpowiednio Rektor albo kanclerz:
 - 1) z własnej inicjatywy;
 - 2) na wniosek przełożonego pracownika;
 - 3) na wniosek kierownika innej jednostki organizacyjnej pozytywnie zaopiniowany przez przełożonego pracownika.
3. Dodatek przyznawany jest jako określona kwota, stawka godzinowa lub jako określony procent wynagrodzenia zasadniczego pracownika albo sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika. Wysokość dodatku nie może przekraczać 100% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
4. Dodatek może zostać przyznany, jeśli jednostka organizacyjna posiada środki finansowe na ten cel, w szczególności ze środków innych niż subwencje i dotacje. Kwestor potwierdza posiadanie przez wnioskodawcę środków finansowych na sfinansowanie dodatku w okresie, którego dotyczy wniosek.

IX. DODATEK DYDAKTYCZNY

§ 23

1. Dodatek dydaktyczny może zostać przyznany za:
 - 1) realizację dodatkowych zadań dydaktycznych, w tym o dużym znaczeniu dla Uczelni, w szczególności dla realizacji strategii rozwoju Uczelni;

- 2) wyróżniającą się ocenę działalności dydaktycznej dokonywaną przez studentów lub w ramach oceny okresowej, przeprowadzaną na podstawie przepisów Ustawy.
2. Dodatek dydaktyczny może zostać przyznany także za szczególne osiągnięcia dydaktyczne ważne dla Uczelni, w szczególności dla realizacji strategii rozwoju Uczelni.
3. Oceny znaczenia dla Uczelni okoliczności mogących uzasadniać przyznanie dodatku dydaktycznego dokonuje pracodawca.

§ 24

1. Dodatek dydaktyczny przyznawany może być jednorazowo lub okresowo na okres nieprzekraczający 12 miesięcy, z możliwością jego przedłużenia na kolejne okresy.
2. Dodatek przyznaje odpowiednio Rektor albo kanclerz:
 - 1) z własnej inicjatywy;
 - 2) na wniosek przełożonego pracownika;
 - 3) na wniosek kierownika innej jednostki organizacyjnej pozytywnie zaopiniowany przez przełożonego pracownika.
3. Dodatek przyznawany jest jako określona kwota, stawka godzinowa lub jako określony procent wynagrodzenia zasadniczego pracownika albo sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika. Wysokość dodatku nie może przekraczać 100% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
4. Dodatek może zostać przyznany jeśli jednostka organizacyjna posiada środki finansowe na ten cel, w szczególności ze środków innych niż subwencje i dotacje. Kwestor potwierdza posiadanie przez wnioskodawcę środków finansowych na sfinansowanie dodatku w okresie, którego dotyczy wniosek.
5. Wzór wniosku o przyznanie dodatku dydaktycznego zostanie określony w osobnym zarządzeniu Rektora ASP.

X. DODATEK KWOTOWY

§ 25

1. Dodatek kwotowy może zostać przyznany za szczególne zaangażowanie w realizację działalności i zadań ważnych dla Uczelni, a także w związku z podnoszeniem kwalifikacji istotnych z punktu widzenia pracodawcy.
2. Dodatek kwotowy może zostać przyznany także za szczególne osiągnięcia w pracy, w szczególności mające duże znaczenie dla realizacji strategii rozwoju Uczelni.
3. Oceny znaczenia dla Uczelni okoliczności mogących uzasadniać przyznanie dodatku kwotowego dokonuje pracodawca.

§ 26

1. Dodatek kwotowy przyznawany może być jednorazowo lub okresowo na okres nieprzekraczający 12 miesięcy, z możliwością jego przedłużenia na kolejne okresy.
2. Dodatek przyznaje odpowiednio Rektor albo kanclerz:
 - 1) z własnej inicjatywy;
 - 2) na wniosek przełożonego pracownika;
 - 3) na wniosek kierownika innej jednostki organizacyjnej pozytywnie zaopiniowany przez przełożonego pracownika.

3. Dodatek przyznawany jest jako określona kwota, stawka godzinowa lub jako określony procent wynagrodzenia zasadniczego pracownika albo sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika. Wysokość dodatku nie może przekraczać 100% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
4. Dodatek może zostać przyznany jeśli jednostka organizacyjna posiada środki finansowe na ten cel, w szczególności ze środków innych niż subwencje i dotacje. Kwestor potwierdza posiadanie przez wnioskodawcę środków finansowych na sfinansowanie dodatku w okresie, którego dotyczy wniosek.
5. Wzór wniosku o przyznanie dodatku kwotowego zostanie określony w osobnym zarządzeniu Rektora ASP.

XI. DODATEK PROJAKOŚCIOWY

§ 27

1. Dodatek projakościowy może zostać przyznany za szczególną jakość wykonywanych zadań ważnych dla Uczelni, związanych z przyczynieniem się do podniesienia jakości kształcenia lub nauki.
2. Dodatek projakościowy może zostać przyznany także w związku z wygraniem wewnątrzuczelnianego konkursu na realizację zadania projakościowego.
3. Oceny jakości i znaczenia dla Uczelni okoliczności mogących uzasadniać przyznanie dodatku projakościowego dokonuje pracodawca.

§ 28

1. Dodatek projakościowy przyznawany może być jednorazowo lub okresowo na okres nieprzekraczający 12 miesięcy, z możliwością jego przedłużenia na kolejne okresy.
2. Dodatek przyznaje odpowiednio Rektor albo kanclerz:
 - 1) z własnej inicjatywy;
 - 2) na wniosek przełożonego pracownika;
 - 3) na wniosek kierownika innej jednostki organizacyjnej pozytywnie zaopiniowany przez przełożonego pracownika.
3. Dodatek przyznawany jest jako określona kwota, stawka godzinowa lub jako określony procent wynagrodzenia zasadniczego pracownika albo sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika. Wysokość dodatku nie może przekraczać 100% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
4. Dodatek może zostać przyznany jeśli jednostka organizacyjna posiada środki finansowe na ten cel, w szczególności ze środków innych niż subwencje i dotacje. Kwestor potwierdza posiadanie przez wnioskodawcę środków finansowych na sfinansowanie dodatku w okresie, którego dotyczy wniosek.
5. Wzór wniosku o przyznanie dodatku projakościowego zostanie określony w osobnym zarządzeniu Rektora ASP.

XII. DODATEK ORGANIZACYJNY

§ 29

1. Dodatek organizacyjny może zostać przyznany za wykonywanie dodatkowych obowiązków lub zadań organizacyjnych na rzecz Uczelni ważnych dla jej funkcjonowania.
2. Dodatek organizacyjny może zostać przyznany także w związku z pełnieniem funkcji kierowniczych, w szczególności funkcji, o których mowa w art. 23 ust. 2 pkt 6 Ustawy, o istotnym znaczeniu dla funkcjonowania Uczelni.
3. Oceny znaczenia dla Uczelni okoliczności mogących uzasadniać przyznanie dodatku organizacyjnego dokonuje pracodawca.

§ 30

1. Dodatek organizacyjny przyznawany może być jednorazowo lub okresowo na okres nieprzekraczający 12 miesięcy, z możliwością jego przedłużenia na kolejne okresy.
2. Dodatek przyznaje odpowiednio Rektor albo kanclerz:
 - 1) z własnej inicjatywy;
 - 2) na wniosek przełożonego pracownika;
 - 3) na wniosek kierownika innej jednostki organizacyjnej pozytywnie zaopiniowany przez przełożonego pracownika.
3. Dodatek przyznawany jest jako określona kwota, stawka godzinowa lub jako określony procent wynagrodzenia zasadniczego pracownika albo sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika. Wysokość dodatku nie może przekraczać 100% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
4. Dodatek może zostać przyznany jeśli jednostka organizacyjna posiada środki finansowe na ten cel, w szczególności ze środków innych niż subwencje i dotacje. Kwestor potwierdza posiadanie przez wnioskodawcę środków finansowych na sfinansowanie dodatku w okresie, którego dotyczy wniosek.
5. Wzór wniosku o przyznanie dodatku organizacyjnego zostanie określony w osobnym zarządzeniu Rektora ASP.

XIII. DODATEK MOTYWACYJNY

§ 31

1. Dodatek motywacyjny może zostać przyznany w szczególności za wykonywanie ważnych dla Uczelni zadań lub obowiązków wymagających wzmoczonego wysiłku, w tym związanego ze znaczną ilością pracy.
2. Dodatek motywacyjny może zostać przyznany także w związku z wysoką bieżącą oceną wykonywanej pracy albo wysoką oceną okresową pracownika realizującego ważne dla Uczelni zadania lub obowiązki.
3. Oceny znaczenia dla Uczelni okoliczności mogących uzasadniać przyznanie dodatku motywacyjnego dokonuje pracodawca.

§ 32

1. Dodatek motywacyjny przyznawany może być jednorazowo lub okresowo na okres nieprzekraczający 12 miesięcy, z możliwością jego przedłużenia na kolejne okresy.
2. Dodatek przyznaje odpowiednio Rektor albo kanclerz:
 - 1) z własnej inicjatywy;
 - 2) na wniosek przełożonego pracownika;
 - 3) na wniosek kierownika innej jednostki organizacyjnej pozytywnie zaopiniowany przez przełożonego pracownika.
3. Dodatek przyznawany jest jako określona kwota, stawka godzinowa lub jako określony procent wynagrodzenia zasadniczego pracownika albo sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika. Wysokość dodatku nie może przekraczać 100% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
4. Dodatek może zostać przyznany jeśli jednostka organizacyjna posiada środki finansowe na ten cel, w szczególności ze środków innych niż subwencje i dotacje. Kwestor potwierdza posiadanie przez wnioskodawcę środków finansowych na sfinansowanie dodatku w okresie, którego dotyczy wniosek.
5. Wzór wniosku o przyznanie dodatku motywacyjnego zostanie określony w osobnym zarządzeniu Rektora ASP.

XIV. DODATEK ZA KIEROWANIE I SPRAWOWANIE OPIEKI DYDAKTYCZNEJ NA PLENERACH LUB PRAKTYKACH STUDENCKICH

§ 33

1. Dodatek może zostać przyznany dla nauczyciela akademickiego za kierowanie i sprawowanie opieki dydaktycznej na plenerach lub praktykach.
2. Wysokość dodatku nie może być niższa niż kwota określona odpowiednio w załączniku nr 5 i 6 do niniejszego Regulaminu.
3. W przypadku sprawowania opieki dydaktycznej na praktykach, wysokość dodatku uzależniona jest od ilości studentów.
4. W przypadku sprawowania opieki dydaktycznej na praktykach, dodatek zostanie wypłacony po złożeniu przez nauczyciela akademickiego sprawozdania z odbytych praktyk wraz z listą studentów i po potwierdzeniu go przez Dziekana.
5. W przypadku kierowania i sprawowania opieki dydaktycznej na plenerach, wysokość dodatku uzależniona jest od zajmowanego stanowiska w ASP.
6. Wzór wniosku o przyznanie ww. dodatków zostanie określony w osobnym zarządzeniu Rektora ASP.

XV. PREMIA UZNANIOWA

§ 34

1. Pracownikom Uczelni niebędącym nauczycielami akademickimi może zostać przyznana premia uznaniowa. Premia uznaniowa ma charakter nagrody związanej z indywidualną oceną jakości wykonywania zadań przez pracownika oraz szczególnego zaangażowania w pracę.

2. Premia uznaniowa jest zmiennym składnikiem wynagrodzenia.
3. Premia uznaniowa nie jest wliczana do wynagrodzenia za czas choroby oraz do podstawy wymiaru zasiłków z ubezpieczenia społecznego.

§ 35

Premia przyznawana jest w ramach posiadanych środków finansowych przeznaczonych na wynagrodzenia osobowe.

§ 36

1. Premia ma charakter uznaniowy, pracownikowi nie przysługuje roszczenie o jej przyznanie. Celem premii jest stworzenie motywacji do efektywnej pracy oraz do inicjowania, polepszenia organizacji i sprawności działania Uczelni i jej jednostek organizacyjnych. Premia uznaniowa może być przyznawana za:
 - 1) wysoką jakość wykonywanych zadań;
 - 2) wprowadzenie usprawnień w pracy w sposób istotny zwiększających wydajność pracy, powodujących istotne oszczędności i usprawniających organizację;
 - 3) wykazywanie się znaczącą inicjatywą w pracy, w szczególności w zakresie zwiększania wpływów Uczelni, nawiązywania korzystnych z punktu widzenia Uczelni kontaktów zewnętrznych;
 - 4) zapobieżenie utracie, kradzieży lub zniszczeniu mienia mającego istotne znaczenie dla Uczelni lub wykazując się poświęceniem zapobieżenie niebezpieczeństwu zagrażającemu życiu lub zdrowiu osób przebywających na terenie Uczelni;
 - 5) wzorową postawę w sytuacjach okresowego, nadzwyczajnego zwiększenia zadań;
 - 6) bardzo wysokie wyniki w pracy lub wyróżnianie się postawą pracowniczą;
 - 7) złożoność pracy i stopień trudności realizowanych ważnych dla Uczelni zadań.
2. Wysokość przyznawanej premii uznaniowej nie ma charakteru stałego, uzależniona jest od oceny wykonania obowiązków i zadań służbowych dokonanej przez pracodawcę.
3. Premia uznaniowa może być przyznawana i wypłacana za bieżący miesiąc. W uzasadnionych przypadkach premia uznaniowa może zostać przyznana w bieżącym miesiącu za miesiące wcześniejsze, nie dłużej jednak niż za kwartał poprzedzający wniosek o przyznanie premii. Premię można też przyznać na okres dłuższy niż miesiąc, jednorazowo jednak nie dłuższy niż 12 miesięcy.

§ 37

1. Wysokość premii uznaniowej za miesiąc nie może przekroczyć 100% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
2. Premię uznaniową przyznaje Rektor lub kanclerz na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika. Kwesor potwierdza posiadanie przez uczelnię środków finansowych na sfinansowanie premii w okresie, którego dotyczy wniosek.
3. Wzór wniosku o przyznanie premii uznaniowej zostanie określony w osobnym zarządzeniu Rektora ASP.

XVI. WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ W PROJEKTACH

§ 38

1. Wynagrodzenie osób wykonujących pracę w ramach projektów, których środki finansowe przeznaczone są na inne cele niż określone w art. 365 pkt 1, 2, 4 i 5 oraz w art. 459 Ustawy ustala się z uwzględnieniem form wynagradzania określonych w niniejszym Regulaminie oraz zgodnie z wymogami i wytycznymi programu, z którego finansowany jest projekt, postanowieniami umów dotyczących realizacji projektów oraz szczegółowych warunków kwalifikowalności wydatków w ramach tych projektów.
2. Wynagrodzenia, o których mowa w ust. 1 oraz składniki i pochodne od tych wynagrodzeń (jeżeli są kwotami kwalifikowalnymi w projekcie), objęte są planem rzeczowo-finansowym ASP na dany rok budżetowy.
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 przyznawane jest w okresie kwalifikowalności wydatków danego projektu, a jego wysokość jest zależna od stawek stosowanych dla danego stanowiska w ASP oraz/lub stawek rynkowych, a także środków przewidzianych w budżecie projektu.
4. Wypłata dodatkowego wynagrodzenia rocznego finansowana jest z budżetu projektu i stanowi koszt kwalifikowalny wyłącznie w przypadku, gdy środki na ten cel zostały uwzględnione przy ustalaniu budżetu projektu.
5. W przypadku, gdy wytyczne programu, z którego finansowany jest projekt, przewidują rejestrowanie czasu pracy, sporządzone i wypełnione w układzie miesięcznym karty czasu pracy przez personel projektu, powinny być przedłożone kierownikowi projektu w terminie 3 dni po upływie miesiąca, za który dokonywane jest rozliczenie.
6. Rektor, w odrębnych regulaminach wydanych w formie zarządzenia, może określić szczegółowe zasady wynagradzania osób, o których mowa w ust. 1.

XVII. NAGRODY REKTORA DLA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH

§ 39

1. Corocznie dokonuje się odpisu w wysokości 2% planowanych przez Uczelnię rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla nauczycieli akademickich z przeznaczeniem na Nagrody Rektora dla nauczycieli akademickich, jeżeli uczelnia posiada na ten cel środki finansowe.
2. Środki na nagrody wyodrębnia się w rocznym planie rzeczowo-finansowym Uczelni.
3. Rektor corocznie przyznaje nauczycielom akademickim nagrody:
 - a) za osiągnięcia artystyczno-naukowe i dydaktyczne;
 - b) za osiągnięcia organizacyjne;
 - c) za całokształt dorobku;
 - d) nagrodę specjalną Rektora,
 - e) za uzyskanie tytułu profesora, stopnia doktora habilitowanego i stopnia doktora;- za poprzedni rok akademicki z wyjątkiem nagrody za całokształt dorobku.

4. Nagrody mają charakter indywidualny lub zespołowy z zastrzeżeniem, że nagroda za całokształt dorobku przyznawana jest indywidualnie.
5. Jednej osobie w roku akademickim za jeden rodzaj działalności może być przyznana tylko jedna nagroda.
6. W wyjątkowych przypadkach (w szczególności z tytułu prowadzenia wybitnej działalności naukowej lub dydaktycznej) Rektor może przyznać specjalną nagrodę Rektora byłemu pracownikowi Uczelni lub osobie niezatrudnionej w ASP, z tym, że w odniesieniu do byłego pracownika Uczelni powyższa nagroda jest finansowana z rezerwy wskazanej w § 42 ust. 2, a w innym przypadku finansowana jest z środków własnych Uczelni po potwierdzeniu ich dostępności przez Kwestora.

§ 40

Nagrody przyznawane są w szczególności za:

- a) oryginalne, wyróżniające się i twórcze osiągnięcia artystyczne i naukowe udokumentowane wystawami, publikacjami artystycznymi i naukowymi, monografiami lub patentami, wzorami użytkowymi itp. mającymi istotny wpływ na stan wiedzy i kierunek dalszych badań;
- b) wyróżnione i opublikowane rozprawy doktorskie oraz poparte przez właściwe rady wydziałów rozprawy habilitacyjne;
- c) kształcenie kadr naukowych;
- d) autorstwo lub współautorstwo wyróżniających się publikacji naukowych, działań artystycznych i projektowych;
- e) osiągnięcia organizacyjne w tym konkretne działania, które spowodowały istotną poprawę warunków pracy dydaktycznej, wyników kształcenia i poziomu prac dyplomowych;
- f) specjalne osiągnięcia na rzecz rozwoju, promocji, kształtowania wizerunku lub zachowania historii Uczelni;
- g) szczególne osiągnięcia w dziedzinie kultury i ochrony dziedzictwa kulturowego;
- h) osiągnięcia zgłoszone do nagrody Prezesa Rady Ministrów, Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego, które nie uzyskały akceptacji Premiera lub Ministra;
- i) całokształt dorobku, w tym nauczycielom akademickim przechodzącym na emeryturę.

§ 41

1. Nagrodę finansową może otrzymać nauczyciel akademicki zatrudniony w całym roku akademickim za który przyznawana jest nagroda Rektora.
2. Poza nagrodą pieniężną nauczyciel akademicki, który otrzymał Nagrodę Rektora otrzymuje dyplom uznania wskazujący na charakter nagrody; kopię dyplomu włącza się do dokumentacji pracowniczej pracownika.
3. Wręczenie nagród ma charakter uroczysty i odbywa się w dniu inauguracji roku akademickiego lub na posiedzeniu Senatu ASP.
4. Osoba, która nie spełnia warunku określonego w ust. 1 może otrzymać dyplom uznania.

§ 42

1. Wysokość nagród w każdej z kategorii ustala się jako wielokrotność minimalnej stawki miesięcznego wynagrodzenia profesora, zwanej dalej „stawką”, określoną w przepisach o wynagradzaniu nauczycieli akademickich obowiązujących na dzień 1 stycznia roku, w którym są przyznawane nagrody.
2. Ze środków przeznaczonych na Nagrody Rektora tworzy się rezerwę w wysokości 2 krotności stawki do dyspozycji Rektora.
3. Ustala się następujące kategorie i wysokości nagród:
 - 1) w przypadku nagród indywidualnych:
 - a) Nagroda za osiągnięcia artystyczno-naukowe i dydaktyczne:
 - I stopnia - nie może przekroczyć 3 krotności stawki,
 - II stopnia - nie może przekroczyć 1,5 krotności stawki,
 - Nagroda za uzyskanie tytułu naukowego profesora, stopnia naukowego doktora habilitowanego oraz stopnia naukowego doktora jest przyznawana zgodnie z kryteriami określonymi w zał. nr 2.
 - b) Nagroda za osiągnięcia organizacyjne:
 - I stopnia - nie może przekroczyć 3 krotności stawki,
 - II stopnia - nie może przekroczyć 1,5 krotności stawki,
 - c) Nagroda za całokształt dorobku - nie może przekroczyć 3 krotności stawki,
 - d) Nagroda specjalna Rektora - nie może przekroczyć 4 krotności stawki;
 - 2) w przypadku nagród zespołowych:
 - a) Nagroda za osiągnięcia artystyczno-naukowe i dydaktyczne:
 - I stopnia - nie może przekroczyć 5,5 krotności stawki,
 - II stopnia - nie może przekroczyć 4 krotności stawki.
 - b) Nagroda za osiągnięcia organizacyjne:
 - I stopnia - nie może przekroczyć 5,5 krotności stawki,
 - II stopnia - nie może przekroczyć 4 krotności stawki.

§ 43

W przypadku zgłoszenia wniosku o przyznanie nagrody za osiągnięcia będące wynikiem współpracy z osobami spoza Uczelni, pracownikami niebędącymi nauczycielami akademickimi bądź doktorantami, nauczycielowi akademickiemu - pracownikowi Uczelni przysługuje nagroda wraz z dyplomem, natomiast pozostali autorzy są uhonorowani dyplomem uznania z uwzględnieniem przypadku wskazanego w § 41 ust. 4.

§ 44

1. Podział przyznanej nagrody zespołowej pomiędzy członków zespołu uzależniony jest od wkładu pracy poszczególnych osób z tym, że nagroda przypadająca na jednego członka zespołu nie może przekraczać wysokości nagrody indywidualnej odpowiedniego stopnia.
2. Za współautorstwo cyklu prac z różnymi zespołami autorów może zostać przyznana nagroda indywidualna, jeśli łączny wkład pracy wnioskowanej osoby jest większy niż 70%.
3. Członkiem zespołu może być osoba, której wkład pracy wynosi co najmniej 20%.

§ 45

1. Propozycje kandydatur do nagród zatrudnionych na wydziałach opiniuje dziekan.
2. Propozycje kandydatur do nagród zatrudnionych w jednostkach międzywydziałowych opiniuje prorektor ds. dydaktycznych i studenckich.
3. Do wniosków o Nagrodę Rektora dotyczących kandydatur wskazanych w ust. 1 dołącza się opinię rady wydziału.
4. Kompletne wnioski o Nagrodę Rektora wraz z ww. opiniami składa się w Dziale Organizacji i Kadr.
5. Ostateczną decyzję o przyznaniu nagrody i jej wysokości podejmuje Rektor.
6. Decyzję o przyznaniu nagrody nauczycielowi akademickiemu pełniącemu funkcję Rektora podejmuje Senat ASP na wniosek senatora pełniącego funkcję prorektora, dziekana, kierownika jednostki międzywydziałowej lub ogólnouczelnianej.
7. Wzór wniosku o przyznanie Nagrody Rektora zostanie określony w osobnym zarządzeniu Rektora ASP.

§ 46

1. Otrzymanie za dane osiągnięcie nagrody właściwego ministra lub Prezesa Rady Ministrów nie wyklucza możliwości otrzymania Nagrody Rektora.
2. Nauczyciel akademicki, który otrzymał negatywną ocenę okresową lub został ukarany karą dyscyplinarną nie może otrzymać nagrody przed upływem roku od dnia uprawomocnienia się oceny lub ukarania. W przypadku otrzymania negatywnej oceny z jednego z kryteriów oceny okresowej (działalność: naukowa, dydaktyczna lub organizacyjna) postanowienia zdania pierwszego stosuje się odpowiednio do nagrody dotyczącej tego kryterium.

§ 47

Szczegółowe kryteria przyznawania Nagród Rektora za uzyskanie tytułu naukowego oraz stopni naukowych określa załącznik nr 2 do niniejszego Regulaminu.

§ 48

Ustala się następujące terminy składania wniosków o Nagrody Rektora dla nauczycieli akademickich:

- 1) do Działu Organizacji i Kadr - do 30 czerwca;
- 2) do decyzji Rektora - do 30 września;
- 3) wywieszenie listy osób nagrodzonych w Dziale Organizacji i Kadr - do 5 października;
- 4) opracowanie listów gratulacyjnych oraz dyplomów - do 15 października;
- 5) wręczenie/wypłata nagród - do 31 października.

XVIII. NAGRODY REKTORA DLA PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI

§ 49

1. Dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi dokonuje się odpisu w wysokości 1% planowanych przez Uczelnię rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, z przeznaczeniem na Nagrody Rektora dla tych pracowników, jeżeli uczelnia posiada na ten cel środki finansowe.
2. Środki na nagrody wyodrębnia się w rocznym planie rzeczowo-finansowym Uczelni.
3. Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi mogą otrzymać za osiągnięcia w pracy zawodowej nagrody Rektora.
4. Rektor przyznaje nagrody z własnej inicjatywy lub na wniosek:
 - 1) kierownika jednostki organizacyjnej podległej Rektorowi - dla pracowników tej jednostki oraz dla pracowników na stanowiskach samodzielnych podległych rektorowi;
 - 2) kanclerza i zastępcy kanclerza - dla kierowników pracowników jednostek organizacyjnych podległych bezpośrednio Kanclerzowi oraz dla pracowników na stanowiskach samodzielnych podległych kanclerzowi.
5. Przy wnioskowaniu o Nagrodę Rektora uwzględnia się w szczególności wyniki oceny okresowej pracowników niebędących nauczycielami akademickimi oraz opinię bezpośredniego przełożonego.
6. Nagroda ma charakter uznaniowy, pracownikowi nie przysługuje roszczenie o jej przyznanie.
7. W wyjątkowych przypadkach (w szczególności z tytułu prowadzenia wybitnej działalności naukowej lub dydaktycznej) Rektor może przyznać specjalną nagrodę Rektora byłemu pracownikowi uczelni lub osobie niezatrudnionej w ASP, z tym, że w odniesieniu do byłego pracownika uczelni powyższa nagroda jest finansowana z rezerwy wskazanej w § 52 ust 3, a w innym przypadku finansowana jest z środków własnych uczelni po potwierdzeniu ich dostępności przez Kwestora.

§ 50

1. Nagrody Rektora przyznawane są w szczególności za:
 - 1) wzorowe i samodzielne wykonywanie obowiązków służbowych;
 - 2) wyróżniający się stosunek do współpracowników i interesantów;
 - 3) innowacyjność pracownika oraz osiąganie szczególnych wyników indywidualnych lub zespołowych w realizowaniu zadań;
 - 4) zaangażowanie pracownika w wykonywanie ważnych i pilnych zadań;
 - 5) znaczący wkład w poprawę jakości funkcjonowania Uczelni, w tym w zakresie związanym z systemem zarządzania jakością;
 - 6) przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości;
 - 7) efektywną pomoc w rozwoju zawodowym współpracowników, w tym adaptacji społeczno-zawodowej nowo zatrudnianych pracowników.
2. Jednej osobie w roku akademickim może być przyznana tylko jedna nagroda.
3. Nagrody mają charakter indywidualny.

§ 51

1. Nagroda może być przyznana pracownikowi pozostającemu - w dniu przyznania nagrody - w zatrudnieniu w ASP przez okres co najmniej 6 miesięcy.
2. Prawo do otrzymania nagrody przysługuje pracownikom zatrudnionym zarówno w pełnym jak i niepełnym wymiarze etatu.
3. Nagrody nie może otrzymać pracownik ukarany w danym roku kalendarzowym karą porządkową.

§ 52

1. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi zatrudnionym w Uczelni mogą być przyznawane następujące rodzaje nagród Rektora:
 - 1) nagroda I stopnia;
 - 2) nagroda II stopnia;
 - 3) nagroda za całokształt pracy.
2. Wysokość nagród ustala corocznie Rektor biorąc pod uwagę wysokość środków będących w dyspozycji, z tym zastrzeżeniem, że:
 - 1) nagroda I stopnia nie może być niższa niż 33% oraz wyższa niż 150% wynagrodzenia profesora;
 - 2) nagroda II stopnia nie może być niższa niż 25% oraz wyższa niż 75% wynagrodzenia profesora;
 - 3) nagroda za całokształt pracy nie może być niższa niż 50% oraz wyższa niż 150% wynagrodzenia profesora.
3. Ze środków przeznaczonych na Nagrody Rektora tworzy się rezerwę w wysokości 50% stawki do dyspozycji Rektora.

§ 53

1. Wnioski o Nagrodę Rektora składa się w Dziale Organizacji i Kadr.
2. Ustala się następujące terminy składania wniosków o Nagrody Rektora:
 - 1) do Działu Organizacji i Kadr - do 30 czerwca;
 - 2) do decyzji Rektora - do 30 września;
 - 3) opracowanie dyplomów - do 5 października;
 - 4) wręczenie/wypłata nagród - do 31 października.
3. Ostateczną decyzję o przyznaniu nagrody i jej wysokości podejmuje Rektor.

§ 54

1. Zatwierdzony przez Rektora wykaz nagrodzonych pracowników stanowi podstawę:
 - 1) dla pracowników Sekretariatu Rektora i Kanclerza - do przygotowania dyplomów;
 - 2) dla Działu Finansowo-Księgowego - do dokonania wypłaty nagród.
2. Rektor lub z jego pełnomocnictwa pracownik Działu Organizacji i Kadr informuje pracownika o podjętej decyzji w formie telefonicznej lub mailowej.

3. Poza nagrodą pieniężną pracownik, który otrzymał Nagrodę Rektora otrzymuje dyplom uznania wskazujący na charakter nagrody, kopię dyplomu włącza się do dokumentacji pracowniczej pracownika.
4. Wręczenie nagród ma charakter uroczysty i odbywa się w dniu święta Uczelni, dniu inauguracji roku akademickiego lub na posiedzeniu Senatu ASP albo podczas innej uroczystości uczelnianej.

XIX. WYNAGRODZENIE DODATKOWE

§ 55

Zasady wynagradzania i stawki wynagrodzeń przysługujące w szczególności promotorowi, promotorowi pomocniczemu i recenzentowi w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora, doktora habilitowanego, tytułu profesora oraz członkom komisji habilitacyjnej określone są w odrębnym zarządzeniu Rektora ASP.

XX. DODATEK ZA PRACĘ W PORZE NOCNEJ

§ 56

1. Porę nocną określa Regulamin pracy.
2. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego, nie niższej niż 20% godzinowej stawki wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, określonego w odrębnych przepisach.
3. Dodatek za pracę w porze nocnej wypłaca się w terminie wypłaty wynagrodzenia za dany miesiąc, na podstawie ewidencji czasu pracy i informacji przekazanych przez bezpośredniego przełożonego pracownika.

XXI. DODATEK ZA PRACĘ ZMIANOWĄ

§ 57

1. Pracownikom zatrudnionym w zmianowym systemie pracy za każdą godzinę pracy na drugiej zmianie przysługuje dodatek w wysokości 10% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego.
2. Dodatek za pracę zmianową wypłaca się w terminie wypłaty wynagrodzenia za dany miesiąc, na podstawie ewidencji czasu pracy i informacji przekazanych przez bezpośredniego przełożonego pracownika.

XXII. WYNAGRODZENIE URLOPOWE I ZA CZAS URLOPU

§ 58

1. Wynagrodzenie urlopowe pracowników niebędących nauczycielami akademickimi ustala się zgodnie z przepisami prawa pracy. Za czas urlopu przysługuje wynagrodzenie, jakie pracownik by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia

mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.

2. Wynagrodzenie urlopowe nauczycieli akademickich obliczane jest na zasadach określonych w Ustawie. Nauczycielowi przysługuje w okresie urlopu wypoczynkowego wynagrodzenie, jakie otrzymywałby, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia są obliczane na podstawie jego 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. Wynagrodzenie za 1 dzień urlopu w części ustalonej na podstawie zmiennych składników wynagrodzenia oblicza się, dzieląc ich sumę przez 251 dni. Jeżeli nauczyciel akademicki jest zatrudniony krócej niż 12 miesięcy, podstawę wymiaru dzieli się przez liczbę dni roboczych przypadających w okresie jego zatrudnienia. Za składniki zmienne wliczane do wynagrodzenia za urlop przyjmuje się składniki wskazane w § 4 ust. 1 pkt 2 lit. d, l, m.
3. Wynagrodzenie za czas płatnych urlopów, o których mowa w art. 130 i art. 131 ust. 1 Ustawy, oblicza się jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.

XXIII. DODATKOWE WYNAGRODZENIE ROCZNE („TRZYNASTKA”)

§ 59

1. Wszystkim pracownikom Uczelni przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Pracownik, który nie przepracował w Uczelni całego roku kalendarzowego, nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy, z zastrzeżeniem przepisów ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej.
3. Do ustalania wysokości i zasad przyznawania wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1 stosuje się przepisy ustawy, o której mowa w ust. 2.
4. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 wypłaca się nie później niż do 31 marca roku następującego po roku, którego ono dotyczy. W przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy przed upływem terminu na wypłatę tego wynagrodzenia, wypłaca się je niezwłocznie po rozwiązaniu lub wygaśnięciu stosunku pracy.
5. Dodatkowe wynagrodzenie roczne nie przysługuje 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.

XXIV. NAGRODA JUBILEUSZOWA

§ 60

1. Wszystkim pracownikom Uczelni przysługuje nagroda jubileuszowa za wieloletnią pracę.
2. Wysokość nagrody jubileuszowej wynosi:
 - 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) 400% wynagrodzenia miesięcznego - za 45 lat pracy.
3. 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. Pracownikowi pozostającemu jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy okresy uprawniające do nagrody ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
4. 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.
5. Pracownik nabywa prawo do nagrody w uczelni, w której jest zatrudniony w dniu upływu okresu uprawniającego go do nagrody.
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.

§ 61

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.

XXV. ODPRAWA EMERYTALNA LUB RENTOWA

§ 62

1. Pracownikowi Uczelni przechodzącemu na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje prawo do jednorazowej odprawy w wysokości 300% wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni pełny miesiąc zatrudnienia.
2. W przypadku pracowników będących nauczycielami akademickimi odprawa, o której mowa w ust. 1, przysługuje w Uczelni tylko wówczas, gdy stanowi ona podstawowe miejsce pracy w rozumieniu Ustawy. Nauczyciele akademicy, dla których Uczelnia nie stanowi

podstawowego miejsca pracy otrzymują odprawę w wysokości 100% wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni pełny miesiąc zatrudnienia.

3. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

XXVI. ODPRAWA POŚMIERTNA

§ 63

1. 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 przysługuje od Uczelni odprawa pośmiertna.
2. Wysokość odprawy, o której mowa w ust. 1, jest uzależniona od okresu zatrudnienia pracownika w Uczelni i wynosi:
 - 1) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat;
 - 2) trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat;
 - 3) sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.

§ 64

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. Odprawę pośmiertną dzieli się w częściach równych pomiędzy wszystkich uprawnionych członków rodziny. Jeżeli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny uprawniony do odprawy pośmiertnej, przysługuje mu odprawa w wysokości połowy odpowiedniej kwoty określonej w § 63 ust. 2.
3. Odprawa pośmiertna nie przysługuje członkom rodziny, o których mowa w ust. 1, jeżeli pracodawca ubezpieczył pracownika na życie, a odszkodowanie wypłacone przez instytucję ubezpieczeniową jest nie niższe niż odprawa pośmiertna przysługująca zgodnie z § 63 ust. 2. Jeżeli odszkodowanie jest niższe od odprawy pośmiertnej, pracodawca jest obowiązany wypłacić rodzinie kwotę stanowiącą różnicę między tymi świadczeniami.
4. Odprawę 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, zgodnie z ust. 1, do otrzymania odprawy.

XXVII. ODPRAWA PIENIĘŻNA Z TYTUŁU ROZWIĄZANIA UMOWY O PRACĘ Z PRZYCZYN NIEDOTYCZĄCYCH PRACOWNIKA

§ 65

1. W razie rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w okolicznościach określonych w przepisach o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w szczególności w związku z likwidacją stanowiska pracy, pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna na zasadach określonych w tych przepisach.
2. Odprawę wypłaca się w ostatnim dniu trwania stosunku pracy.

XXVIII. EKWIWALENT ZA NIEWYKORZYSTANY URLOP WYPOCZYNKOWY

§ 66

1. W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.
2. W przypadku nauczycieli akademickich ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego ustala się, stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.
3. W przypadku pracowników niebędących nauczycielami akademickimi ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego ustala się zgodnie z przepisami prawa pracy.
4. Pracodawca nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop w przypadku, gdy strony postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawania pracownika w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej z Uczelnią bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę.
5. Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypłaca się w ostatnim dniu trwania stosunku pracy.

XXIX. EKWIWALENT ZA PRANIE ODZIEŻY ROBOCZEJ ORAZ RYCZAŁT ZA UŻYWANIE WŁASNYCH NARZĘDZI W TELEPRACY

§ 67

1. Pracownikom na zasadach określonych w Regulaminie pracy i przepisach powszechnie obowiązujących przysługują środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze (dalej łącznie „odzież robocza”). Pracodawca zobowiązany jest zapewnić odpowiednio ich pranie, konserwację, naprawę, odpylanie i odkażanie.
2. Jeżeli pracodawca nie może zapewnić prania odzieży roboczej, czynności te mogą być wykonywane przez pracownika, z zastrzeżeniem przepisów k.p., pod warunkiem wypłacania przez pracodawcę ekwiwalentu pieniężnego w wysokości kosztów poniesionych przez pracownika.
3. Wysokość ekwiwalentu, o którym mowa w ust. 2 ustala się indywidualnie w zależności od ilości i częstotliwości używania środków, o których mowa w ust. 1 w pracy i związanej z tym częstotliwości prania, konserwacji i naprawy, przy czym jego miesięczna wysokość nie może być mniejsza niż 1% wynagrodzenia profesora oraz większa niż 3% wynagrodzenia profesora, chyba, że pracownik udokumentuje koszty wyższe. Wysokość ekwiwalentu ustala się z uwzględnieniem tabel należności w zakresie ilości odzieży roboczej przeznaczonej do prania, konserwacji i naprawy.
4. Ilość i rodzaj odzieży roboczej określają tabele należności ustalone odrębnym zarządzeniem Rektora po zasięgnięciu opinii zakładowych organizacji związkowych.
5. Wypłaty ekwiwalentu dokonuje się łącznie z wypłatą wynagrodzenia za dany miesiąc.

§ 68

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w formie telepracy pracodawca zobowiązany jest zapewnić:
 - 1) sprzęt niezbędny do wykonywania pracy w formie telepracy, spełniający wymagania określone w rozdziale IV działu dziesiątego Kodeksu pracy;
 - 2) ubezpieczenie sprzętu;
 - 3) pokrycie kosztów związanych z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją sprzętu;
 - 4) pomoc techniczną i niezbędne szkolenia w zakresie obsługi sprzętu.
2. Pracodawca i pracownik mogą, w odrębnej umowie, określić zasady wykorzystywania przez pracownika sprzętu niezbędnego do wykonywania pracy w formie telepracy, stanowiącego własność pracownika oraz zasady ubezpieczenia. W przypadku określonym w zdaniu poprzednim pracownikowi przysługuje ryczałt za używanie własnych narzędzi w telepracy.
3. Przy ustalaniu wysokości ryczałtu bierze się pod uwagę w szczególności normy zużycia sprzętu, jego udokumentowane ceny rynkowe oraz ilość wykorzystanego materiału na potrzeby pracodawcy i jego ceny rynkowe. W przypadku:
 - 1) sprzętu mogącego stanowić środki trwałe (m.in. sprzęt komputerowy, w tym laptopy, stacje robocze, drukarki i skanery; sprzęt fotograficzny i inny audio-wizualny - przysługuje ryczałt w wysokości połowy miesięcznej stawki amortyzacyjnej stosowanej w metodzie liniowej amortyzacji w danej grupie kategorii środków trwałych;
 - 2) materiałów eksploatacyjnych (m.in. tonery, materiały biurowe, w tym papier do drukarek) - w wysokości ich kosztów zakupu przez Uczelnię, z tym, że ryczałt ten nie przysługuje w przypadku zapewnienia tych materiałów przez pracodawcę;
 - 3) innych uzgodnionych narzędzi i materiałów - ustala się indywidualnie, jednak w wysokości miesięcznej nie wyższej niż 3% wynagrodzenia profesora albo według cen ich zakupu przez Uczelnię, z tym, że ryczałt ten nie przysługuje w przypadku zapewnienia tych narzędzi i materiałów przez pracodawcę.
4. Pracodawca i pracownik w odrębnej umowie określić mogą inne stawki ryczałtu niż określone w ust. 3, nie niższe jednak niż w nim określone.
5. Ryczałt przyznaje kanclerz na wniosek przełożonego pracownika lub na wniosek pracownika zaopiniowany przez bezpośredniego przełożonego.
6. Wypłaty ryczałtu dokonuje się łącznie z wypłatą wynagrodzenia za dany miesiąc.

XXX. ZWROT KOSZTÓW PODRÓŻY ORAZ RYCZAŁT ZA UŻYWANIE WŁASNEGO SAMOCHODU DO CELÓW SŁUŻBOWYCH, A TAKŻE ZWROT NIEKTÓRYCH KOSZTÓW PODRÓŻY NIEBĘDĄCEJ PODRÓŻĄ SŁUŻBOWĄ

§ 69

Zasady zwrotu kosztów podróży oraz ryczałtu za używanie własnego samochodu do celów służbowych, a także zwrotu niektórych kosztów podróży niebędącej podróżą służbową zostały uregulowane w wewnętrznych aktach prawnych Uczelni.

XXXI. WYNAGRODZENIE ZA CZAS NIEZDOLNOŚCI DO PRACY

§ 70

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
 - 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia;
 - 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży - 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 - pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 przysługuje za czas niezdolności do pracy trwającej łącznie:
 - 1) do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego;
 - 2) do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia.
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, oblicza się według zasad obowiązujących w odrębnych przepisach przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.
4. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1:
 - 1) nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego;
 - 2) nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.
5. Za czas niezdolności do pracy określonej w niniejszym paragrafie, 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 w odrębnych przepisach.
6. Postanowienia niniejszego paragrafu 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.
7. Dodatek funkcyjny i dodatek zadaniowy przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy w roku. Dodatki, o których mowa w zdaniu poprzednim nie stanowią podstawy do ustalenia wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, o którym mowa w ust. 1 (wynagrodzenie chorobowe) oraz zasiłku chorobowego.

XXXII. POSTANOWIENIA KOŃCOWE I PRZEJŚCIOWE

§ 71

1. Przyznane okresowe składniki wynagrodzeń, w tym dodatki zadaniowe oraz inne dodatki niefinansowane z subwencji na Utrzymanie i Rozwój Potencjału Dydaktycznego i Badawczego wypłacane są na dotychczasowych zasadach w wysokości i w okresie, na który zostały przyznane.

2. Wnioski dotyczące przyznania okresowych składników wynagrodzenia, o których mowa w ust. 1, nierozpatrzone do dnia wejścia w życie niniejszego Regulaminu podlegają rozpatrzeniu na zasadach dotychczasowych.

§ 72

Wynagrodzenia zasadnicze pracowników, z którymi stosunek pracy nawiązano przed dniem wejścia w życie niniejszego Regulaminu nie mogą być niższe niż wynikające z dotychczasowych umów o pracę.

§ 73

1. Bezpośredni przełożeni pracowników mają obowiązek zapoznania ich z postanowieniami niniejszego Regulaminu w terminie 3 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszego Regulaminu. Niniejszy Regulamin podaje się do wiadomości pracowników poprzez umieszczenie go na stronie internetowej Uczelni.
2. Każdy nowo zatrudniany pracownik zobowiązany jest potwierdzić zapoznanie się z niniejszym Regulaminem poprzez złożenie stosownego oświadczenia, które umieszcza się w aktach osobowych pracownika.
3. Wzór oświadczenia stanowi **załącznik nr 1** do niniejszego Regulaminu.

§ 74

1. W terminie do dnia 30 września 2020 r., w stosunku do pracowników Uczelni, z którymi nawiązano stosunek pracy do dnia 31 grudnia 2018 r. włącznie, postanowienia niniejszego Regulaminu stosuje się w zakresie, w jakim nie są one mniej korzystne niż przepisy ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2017 r. poz. 2183, z późn. zm.) i rozporządzenia wydanego na podstawie art. 151 ust. 1 tej ustawy.
2. W okresie od dnia wejścia w życie niniejszego Regulaminu do dnia 30 września 2020 r. dodatek za staż pracy wypłaca się na zasadach określonych w § 17 ust. 3 ww. rozporządzenia.
3. Nagrody Rektora od roku 2020 będą przyznawane w trybie i na zasadach określonych w niniejszym Regulaminie.
4. Zmiany umów o pracę zawartych z pracownikami Uczelni związane z koniecznością dostosowania ich treści do niniejszego Regulaminu zostaną dokonane w terminie 6 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszego Regulaminu.
5. Dział Organizacji i Kadr:
 - 1) dostosuje wysokość dodatków za staż pracy do postanowień Regulaminu;
 - 2) dostosuje stanowiska pracowników niebędących nauczycielami akademickimi do określonych w Regulaminie, a wynikających z określonych w umowach o pracę stawek wynagrodzenia zasadniczego, mając na uwadze pozostawienie dotychczasowej wysokości tego wynagrodzenia.

§ 75

W sprawach nieuregulowanych w niniejszym Regulaminie stosuje się przepisy powszechnie obowiązujące.

§ 76

Treść niniejszego Regulaminu została uzgodniona z zakładowymi organizacjami związkowymi.

§ 77

Wszelkie zmiany regulaminu następują w formie pisemnej w trybie przewidzianym dla jego ustalania.

§ 78

Regulamin wchodzi w życie 14.09.2020 r. z wyjątkiem § 20, który będzie obowiązywać od dnia 01.10.2020 r.

§ 79

Załączniki do niniejszego Regulaminu wynagradzania w ASP we Wrocławiu:

- 1) wzór oświadczenia o zapoznaniu się z regulaminem wynagradzania - **załącznik nr 1;**
- 2) kryteria przyznawania Nagród Rektora za uzyskanie stopnia naukowego lub tytułu naukowego - **załącznik nr 2;**
- 3) tabela miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych, dydaktycznych i badawczych - **załącznik nr 3;**
- 4) tabela dodatków rekrutacyjnych związanych z udziałem w pracach komisji rekrutacyjnej na studia i do szkół doktorskich - **załącznik nr 4;**
- 5) tabela dodatkowego wynagrodzenia nauczycieli akademickich za sprawowanie opieki dydaktycznej na praktykach zawodowych - **załącznik nr 5;**
- 6) tabela dodatkowego wynagrodzenia nauczycieli akademickich za sprawowanie opieki dydaktycznej na plenerach - **załącznik nr 6;**
- 7) tabela miesięcznych stawek dodatków funkcyjnych lub organizacyjnych nauczycieli akademickich pełniących funkcje kierownicze - **załącznik nr 7;**
- 8) wykaz podstawowych stanowisk, kwalifikacji, minimalnego wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi - **załącznik nr 8.**

Wrocław, dnia r.

.....

(imię i nazwisko)

.....

(jednostka organizacyjna)

**OŚWIADCZENIE PRACOWNIKA
O ZAPOZNANIU SIĘ Z TREŚCIĄ REGULAMINU WYNAGRADZANIA**

Niniejszym oświadczam, że zapoznałem/am się z treścią Regulaminu wynagradzania obowiązującego w Akademii Sztuk Pięknych im. Eugeniusza Gepperta we Wrocławiu, wprowadzonego zarządzeniem nr I/78/2020 Rektora ASP z dnia 31.08.2020 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania Akademii Sztuk Pięknych im. Eugeniusza Gepperta we Wrocławiu.

.....

Podpis pracownika

Kryteria przyznawania Nagród Rektora za uzyskanie stopnia naukowego lub tytułu naukowego

1. W Uczelni mogą zostać przyznane Nagrody Rektora za uzyskanie tytułu naukowego profesora, stopnia naukowego doktora habilitowanego lub doktora, z zastrzeżeniem ust. 2-7.
2. Za uzyskanie tytułu naukowego profesora przyznaje się następującą nagrodę:
 - 1) za uzyskanie tytułu przed ukończeniem 40 roku życia:
 - 200% wynagrodzenia zasadniczego przysługującego pracownikowi w dniu otrzymania Nagrody Rektora;
 - 2) za uzyskanie tytułu przed ukończeniem 45 roku życia:
 - 150% wynagrodzenia zasadniczego przysługującego pracownikowi w dniu otrzymania Nagrody Rektora;
 - 3) za uzyskanie tytułu przed ukończeniem 50 roku życia:
 - 100% wynagrodzenia zasadniczego przysługującego pracownikowi w dniu otrzymania Nagrody Rektora.
3. Za uzyskanie stopnia naukowego doktora habilitowanego:
 - 1) za uzyskanie stopnia przed ukończeniem 35 roku życia:
 - 200% wynagrodzenia zasadniczego przysługującego pracownikowi w dniu otrzymania Nagrody Rektora;
 - 2) za uzyskanie stopnia przed ukończeniem 40 roku życia:
 - 150% wynagrodzenia zasadniczego przysługującego pracownikowi w dniu otrzymania Nagrody Rektora;
 - 3) za uzyskanie stopnia przed ukończeniem 45 roku życia:
 - 100% wynagrodzenia zasadniczego przysługującego pracownikowi w dniu otrzymania Nagrody Rektora;
4. Za uzyskanie stopnia naukowego doktora:
 - 1) za uzyskanie stopnia przed ukończeniem 30 roku życia:
 - 200% wynagrodzenia zasadniczego przysługującego pracownikowi w dniu otrzymania Nagrody Rektora.
5. Nagrody, o których mowa w ust. 2-4, przyznaje się wyłącznie nauczycielom akademickim zatrudnionym w Uczelni od co najmniej trzech lat, dla których w chwili uzyskania tytułu lub stopnia naukowego Uczelnia stanowi podstawowe miejsce pracy w rozumieniu przepisów Ustawy i którzy od co najmniej dwóch lat wliczani są w Uczelni do liczby nauczycieli akademickich na potrzeby ewaluacji działalności naukowej Uczelni, przy czym warunek ten nie dotyczy osób zatrudnionych w grupie pracowników dydaktycznych.
6. Uzyskanie nagrody, o której mowa w ust. 2-4 nie wyklucza możliwości uzyskania nagrody za osiągnięcia naukowe, o której mowa w pkt 1.
7. Za uzyskanie tytułu profesora przysługuje jedna nagroda wskazana w ust. 2 pkt 1-3, za uzyskanie stopnia naukowego doktora habilitowanego przysługuje jedna nagroda wskazana w ust. 3 pkt 1-3, za uzyskanie stopnia naukowego doktora przysługuje jedna nagroda wskazana w ust. 4.
8. W przypadku osób, które rozpoczęły pracę na stanowisku nauczyciela akademickiego po ukończeniu 30 roku życia, posiadając co najmniej 5 lat stażu pracy na innym stanowisku lub w innym zawodzie, Rektor może podjąć decyzję o zwiększeniu wieku uprawniającego do otrzymania nagród, o których mowa w ust. 2-4, nie więcej jednak niż o 5 lat.

**TABELA MIESIĘCZNYCH MINIMALNYCH STAWEK
WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO NAUCZYCIELI AKADEMICKICH
ZATRUDNIONYCH NA STANOWISKACH
BADAWCZO-DYDAKTYCZNYCH, DYDAKTYCZNYCH I BADAWCZYCH
(za pełny wymiar czasu pracy)**

Lp.	Grupa stanowisk	Stanowisko i kwalifikacje	Minimalne wynagrodzenie zasadnicze miesięcznie - procent wynagrodzenia profesora	Minimalne miesięczne wynagrodzenie w dniu wejścia w życie Regulaminu (w zł) *
1	Profesorowie	Profesor	100%	6.410
		Profesor uczelni	83%	5.321
2	Adiunkci i starsi wykładowcy	Adiunkt albo starszy wykładowca posiadający stopień naukowy doktora	73%	4.680
		Starszy wykładowca nieposiadający stopnia naukowego	50%	3.205
3	Asystenci, wykładowcy, lektorzy, instruktorzy	Asystent	50%	3.205
		Wykładowca, starszy lektor, lektor	50%	3.205
		Instruktor	50%	3.205

* w zaokrągleniu do pełnych złotych w górę

TABELA DODATKÓW REKRUTACYJNYCH
ZWIĄZANYCH Z UDZIAŁEM W PRACACH KOMISJI REKRUTACYJNEJ
NA STUDIA I DO SZKÓŁ DOKTORSKICH

Lp.	Funkcja w komisji	Maksymalna roczna stawka wynagrodzenia (w zł)		Dodatkowe wynagrodzenie
1	Sekretarz główny egzaminów	2.000	Stale wynagrodzenie	50 - 2.000 Kwota uzależniona od liczby kandydatów
2	Sekretarz kierunkowy egzaminów	3.500	Stale wynagrodzenie	50 - 2.000 Kwota uzależniona od liczby kandydatów
3	Członek uczelnianej komisji egzaminacyjnej	200 za udział w posiedzeniu	Stale wynagrodzenie	
4	Członek wydziałowej komisji egzaminacyjnej	50 - 900	Kwota uzależniona od liczby kandydatów	
5	Administracja	200 - 3.000	Kwota uzależniona od liczby kandydatów	

**TABELA DODATKOWEGO WYNAGRODZENIA NAUCZYCIELI
AKADEMICKICH ZA SPRAWOWANIE OPIEKI DYDAKTYCZNEJ
NA PRAKTYKACH ZAWODOWYCH**

Lp.	Liczba studentów	Stawka dodatku (w zł)
1	6-12	700
2	13-17	900
3	Powyżej 18	1.200

**TABELA DODATKOWEGO WYNAGRODZENIA NAUCZYCIELI
AKADEMICKICH ZA SPRAWOWANIE OPIEKI DYDAKTYCZNEJ
NA PLENERACH**

Lp.	Stanowisko	Stawka dodatku (w zł)
1	Profesor	910
2	Profesor uczelni	850
3	Adiunkt, st. wykładowca posiadający stopień doktora	820
4	St. wykładowca	800
5	Wykładowca, asystent	783

**TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK DODATKÓW FUNKCYJNYCH
LUB ORGANIZACYJNYCH NAUCZYCIELI AKADEMICKICH
PEŁNIĄCYCH FUNKCJE KIEROWNICZE**

Lp.	Funkcja	Stawka dodatku funkcyjnego - procent wynagrodzenia profesora	
		Minimalny	Maksymalny
1	Rektor	X	do 100% (6.410)
2	Prorektor	35% (2.244)	67% (4.294)
3	Dziekan	20% (1.282)	50% (3.205)
4	Dziekan Szkoły Doktorskiej	20% (1.282)	50% (3.205)
5	Prodziekan	15% (962)	45% (2.885)
6	Kierownik katedry, w której zatrudnionych jest do 10 nauczycieli akademickich/pracowników	10% (641)	25% (1.603)
	Kierownik katedry, w której zatrudnionych jest do 15 nauczycieli akademickich/pracowników	12% (770)	30% (1.923)
	Kierownik katedry, w której zatrudnionych jest pow. 15 nauczycieli akademickich/pracowników	15% (962)	45% (2.885)
	Kierownik zakładu	10% (641)	25% (1.603)

W nawiasie podano stawki dodatków obowiązujących w dniu wejścia w życie Regulaminu (w złotych), w zaokrągleniu do pełnych złotych w górę.

**WYKAZ PODSTAWOWYCH STANOWISK, KWALIFIKACJI,
MINIMALNEGO WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO
I DODATKU FUNKCYJNEGO PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH
NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI**

Tabela A

**KWALIFIKACJE I KATEGORIE MINIMALNEGO ZASZEREGOWANIA
PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH NA STANOWISKACH
ADMINISTRACYJNYCH, EKONOMICZNYCH, OBSŁUGI,
NAUKOWO-TECHNICZNYCH i INŻYNIERYJNO-TECHNICZNYCH**

Lp.	Stanowisko (lub stanowisko równorzędne)	Kwalifikacje		Procent wynagrodzenia profesora stanowiący	
		wykształcenie	liczba lat pracy	minimalne wynagrodzenie zasadnicze	minimalny dodatek funkcyjny albo organizacyjny
1	2	3	4	5	6
1	Kancierz	wyższe	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym	100% (6.410)	40%* (2.564)
2	Kwestor	wyższe	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	100% (6.410)	40%* (2.564)
3	Zastępca kanclerza	wyższe	6, w tym 3 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	70% (4.487)	20% (1.282)
4	Zastępca kwestora	wyższe	6, w tym 2 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	70% (4.487)	5% (321)

5	Audytór wewnętrzny	wg odrębnych przepisów		54% (3.462)	-
6	Kierownik działu/ODS	wyższe	6	70% (4.487)	5% (321)
7	Zastępca kierownika działu/ODS	wyższe	5	60% (3.846)	5% (321)
8	Kierownik Sekcji	wyższe	3	65% (4.167)	5% (321)
9	Radca prawny	wg odrębnych przepisów		70% (4.487)	6% (385)
10	Pełnomocnik do spraw ochrony informacji niejawnych			50% (3.205)	3,2% (206)
11	Główny specjalista, administrator sieci	wyższe	5	54% (3.462)	6% (385)
12	Główny specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	wg odrębnych przepisów		50% (3.205)	3,2% (206)
13	Starszy specjalista naukowo-techniczny, starszy specjalista inżyniersko-techniczny, starszy specjalista w zakresie prac finansowych lub ekonomicznych albo związanych z dydaktyką, badaniami, informatyką, administracją; zastępca kierownika działu lub innej równorzędnej komórki organizacyjnej, kierownik domu studenckiego	Wyższe	5	49% (3.141)	5% (321)
14	Starszy specjalista/inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	wg odrębnych przepisów		47% (3.013)	-
15	Rzecznik patentowy			47% (3.013)	-

16	Specjalista naukowo-techniczny, specjalista inżynieryjno-techniczny, specjalista w zakresie prac finansowych lub ekonomicznych albo związanych z dydaktyką	wyższe	3	45% (2.885)	3,2% (167)
		średnie	8		
17	Specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	wg odrębnych przepisów		43% (2.757)	-
18	Starszy (lub samodzielny): referent techniczny, ekonomiczny, administracyjny, finansowy, fizyk, matematyk i inne stanowiska równorzędne, mechanik, technolog, konstruktor, mistrz	wyższe	-	41% (2.629)	-
		średnie	4		
19	Starszy inspektor nadzoru inwestorskiego	wg odrębnych przepisów		52% (3.334)	2,8% (180)
20	Starszy inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy			52% (3.334)	-
21	Inspektor nadzoru inwestorskiego			43% (2.757)	2% (129)
22	Inspektor ds. bezpieczeństwa i higieny pracy			43% (2.757)	-
23	Referent techniczny, ekonomiczny, administracyjny, finansowy, technik	średnie	-	41% (2.629)	-
		zasadnicze zawodowe	2		
24	Inspektor ochrony mienia	średnie	-	41% (2.629)	-
		podstawowe	2		
25	Pomoc techniczna, administracyjna, laborant i inne stanowiska równorzędne	zasadnicze	-	41% (2.629)	-
26	Pracownik gospodarczy, starszy portier, dozorca, strażnik ochrony mienia	podstawowe		41% (2.629)	

27	Pomocniczy pracownik administracji lub obsługi	podstawowe	-	41% (2.629)	-
28	Inne stanowiska	wyższe	-	41% (2.629)	w zależności od okoliczności faktycznych nie mniej niż 100, ale nie więcej niż 1.500
29		średnie	-	41% (2.629)	
30		podstawowe	-	41% (2.629)	

* nie więcej jednak niż 67% wynagrodzenia profesora

Stawki wynagrodzenia zasadniczego niższe niż obowiązujące w danym roku minimalne wynagrodzenie za pracę podnosi się do wysokości tego wynagrodzenia.

W nawiasie podano stawki dodatku w dniu wejścia w życie Regulaminu (w złotych), w zaokrągleniu do pełnych złotych w górę.

Tabela B

KWALIFIKACJE I KATEGORIE MINIMALNEGO ZASZEREGOWANIA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH NA STANOWISKACH ROBOTNICZYCH

Lp.	Wymagane kwalifikacje	Wysokość minimalnego wynagrodzenia zasadniczego – procent wynagrodzenia profesora
1	2	3
1	Robotnicy bez przygotowania zawodowego	41% (2.629)
2	Robotnicy przyuczeni, posiadający umiejętności fachowe w zakresie potrzebnym do wykonywania prac o charakterze pomocniczym	41% (2.629)
3	Robotnicy wykwalifikowani, posiadający umiejętności fachowe w zakresie wymaganym do wykonywania prac pod nadzorem lub samodzielnie	41% (2.629)
4	Robotnicy posiadający przygotowanie zawodowe do wykonywania samodzielnej pracy o charakterze złożonym	41% (2.629)

5	Robotnicy wysoko wykwalifikowani, legitymujący się dyplomem technika lub mistrza w zawodzie, w zakresie którego wykonują samodzielnie trudne i precyzyjne prace	41% (2.629)
6	Kierowca samochodu osobowego - według odrębnych przepisów	41% (2.629)
7	Kierowca samochodu ciężarowego - według odrębnych przepisów	41% (2.629)

Stawki wynagrodzenia zasadniczego niższe niż obowiązujące w danym roku minimalne wynagrodzenie za pracę podnosi się do wysokości tego wynagrodzenia.
W nawiasie podano stawki dodatku w dniu wejścia w życie Regulaminu (w złotych), w zaokrągleniu do pełnych złotych w górę.

Tabela C

MINIMALNE STAWKI WYNAGRODZENIA, STAWKI ZASZEREGOWANIA I KWALIFIKACJE, A TAKŻE DODATKI FUNKCYJNE PRACOWNIKÓW BIBLIOTECZNYCH I INFORMACJI NAUKOWEJ

I. MIESIĘCZNE MINIMALNE STAWKI WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH NA STANOWISKACH DYPLOMOWANYCH BIBLIOTEKARZY ORAZ DYPLOMOWANYCH PRACOWNIKÓW DOKUMENTACJI I INFORMACJI NAUKOWEJ

Lp.	Stanowisko	Minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego - procent wynagrodzenia profesora	Minimalne wynagrodzenie zasadnicze w dniu wejścia w życie Regulaminu (w zł) *
1	Starszy kustosz dyplomowany, starszy dokumentalista dyplomowany	65%	4.167
2	Kustosz dyplomowany, dokumentalista dyplomowany	60%	3.846
3	Adiunkt biblioteczny, adiunkt dokumentacji i informacji naukowej	55%	3.526
4	Asystent biblioteczny, asystent dokumentacji i informacji naukowej	50%	3.205

* w zaokrągleniu do pełnych złotych w górę

II.
STANOWISKA, KWALIFIKACJE I MINIMALNE ZASZERELOWANIE
POZOSTAŁYCH PRACOWNIKÓW BIBLIOTECZNYCH
ORAZ PRACOWNIKÓW DOKUMENTACJI I INFORMACJI NAUKOWEJ

Lp.	Stanowisko (lub stanowisko równorzędne)	Wymagania kwalifikacyjne		Minimalne wynagrodzenie zasadnicze - procent wynagrodzenia profesora
		wykształcenie	liczba lat pracy i wymagana praktyka	
1	2	3	4	5
1	Kustosz biblioteczny	wyższe magisterskie	10 lat w bibliotece naukowej	49% (3.141)
2	Starszy bibliotekarz, starszy dokumentalista	wyższe	6 lat w bibliotece naukowej	47% (3.013)
3	Starszy konserwator książki	wyższe	2	47% (3.013)
4	Bibliotekarz	wyższe	3	43% (2.757)
		studium bibliotekarskie	5	
		średnie bibliotekarskie	6	
		inne średnie	8	
	Dokumentalista	wyższe	3	
		studium informacji naukowo-technicznej	5	
	Konserwator książki	wyższe	3	
		średnie	5	
5	Starszy magazynier biblioteczny	średnie	6	41% (2.629)

6	Starszy technik dokumentalista	średnie i przeszkolenie w zakresie informacji naukowo-technicznej	6	41% (2.629)
7	Młodszy bibliotekarz	wyższe lub studium bibliotekarskie	-	41% (2.629)
		średnie bibliotekarskie	1	
		średnie oraz przeszkolenie bibliotekarskie	-	
	Młodszy dokumentalista	wyższe lub studium informacji naukowo-technicznej	-	
	Młodszy konserwator książki	wyższe	-	
		średnie	3	
8	Technik dokumentalista	średnie i przeszkolenie w zakresie informacji naukowo-technicznej	4	41% (2.629)
9	Magazynier biblioteczny	średnie lub zasadnicze zawodowe	-	41% (2.629)
10	Technik-konserwator książki	średnie techniczne w zakresie wykonywanej specjalności	-	41% (2.629)
11	Młodszy technik dokumentalista	średnie	-	41% (2.629)
	Pomocnik biblioteczny	zasadnicze zawodowe lub podstawowe	-	

Stawki wynagrodzenia zasadniczego niższe niż obowiązujące w danym roku minimalne wynagrodzenie za pracę podnosi się do wysokości tego wynagrodzenia.

W nawiasie podano stawki dodatku w dniu wejścia w życie Regulaminu (w złotych), w zaokrągleniu do pełnych złotych w górę.

III.
MIESIĘCZNE STAWKI DODATKU FUNKCYJNEGO
DLA PEŁNIĄCYCH FUNKCJE KIEROWNICZE
W BIBLIOTECIE

Lp.	Funkcja	Stawka minimalnego dodatku funkcyjnego - procent wynagrodzenia profesora	
		%	zł*
1	2	3	4
1	Dyrektor biblioteki głównej	20%	1.282
2	Zastępca dyrektora biblioteki głównej	10%	641
3	Kierownik oddziału (sekcji) w bibliotece głównej, kierownik biblioteki albo ośrodka informacji naukowej jednostki organizacyjnej Uczelni	5%	321
	Kierownik oddziału (sekcji) w bibliotece lub ośrodku informacji naukowej		

* w zaokrągleniu do pełnych złotych w górę

W kol. 4 podano stawki dodatku w dniu wejścia w życie Regulaminu (w złotych).