



Załącznik do Zarządzenia Nr 26/2020  
Rektora AWF we Wrocławiu z dnia 12.03.2020 r.

# **REGULAMIN WYNAGRADZANIA**

## **AKADEMII WYCHOWANIA FIZYCZNEGO WE WROCŁAWIU**

## SPIS TREŚCI

<b>Rozdział 1 Przepisy ogólne .....</b>	<b>3</b>
<b>Rozdział 2 Zasady i warunki wynagradzania za pracę .....</b>	<b>5</b>
<b>Rozdział 3 Wynagrodzenie zasadnicze.....</b>	<b>5</b>
<b>Rozdział 4 Inne świadczenia pieniężne związane z pracą .....</b>	<b>6</b>
Dodatek za staż pracy .....	6
Dodatek funkcyjny .....	7
Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych.....	7
Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych .....	8
Dodatek za pracę w porze nocnej .....	8
Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych .....	8
Dodatek zadaniowy .....	8
Inne dodatki.....	9
Dodatek motywacyjny.....	9
Dodatkowe wynagrodzenie.....	9
Dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników Akademii.....	9
<b>Rozdział 5 Nagrody .....</b>	<b>11</b>
Nagrody Rektora.....	11
Nagrody jubileuszowe .....	11
<b>Rozdział 6 Premie .....</b>	<b>12</b>
Premia regulaminowa .....	12
Premia uznaniowa .....	12
<b>Rozdział 7 Inne składniki do wynagrodzenia .....</b>	<b>13</b>
Odprawy rentowe i emerytalne .....	13
Odprawy pośmiertne.....	13
<b>Rozdział 8 Świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy oraz urlopów.....</b>	<b>13</b>
Wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy.....	13
Wynagrodzenie za okres urlopów .....	14
Świadczenia pieniężne.....	15
<b>Rozdział 9 Postanowienia końcowe .....</b>	<b>15</b>

## Rozdział 1

### Przepisy ogólne

#### § 1

1. Niniejszy Regulamin wynagradzania, zwany dalej „Regulaminem”, ustala warunki wynagradzania za pracę i przyznawanie innych świadczeń związanych z pracą w Akademii Wychowania Fizycznego we Wrocławiu.
2. Regulamin sporządzony został w oparciu o następujące przepisy:
  - 1) ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2019 r., poz. 1040 z późn. zm.) oraz aktów wykonawczych do Kodeksu pracy;
  - 2) ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U., poz. 1668 z późn. zm.);
  - 3) ustawa z dnia 3 lipca 2018 roku Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U., poz. 1669);
  - 4) Statut Akademii Wychowania Fizycznego we Wrocławiu (Uchwała nr 45/2019 Senatu AWF we Wrocławiu z dnia 16.09.2019 r.).

#### § 2

Ilekoć w regulaminie mowa o:

- 1) „pracodawcy” lub „Akademii” – należy przez to rozumieć Akademię Wychowania Fizycznego we Wrocławiu będącą pracodawcą w rozumieniu Kodeksu pracy;
- 2) Rektorze – należy przez to rozumieć Rektora Akademii Wychowania Fizycznego we Wrocławiu;
- 3) Ustawie - należy przez to rozumieć ustawę Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z 20.07.2018 r.;
- 4) ministrze - należy przez to rozumieć ministra właściwego do spraw Szkolnictwa Wyższego;
- 5) ministerstwie - należy przez to rozumieć Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego;
- 6) nauczycielu akademickim - należy przez to rozumieć pracownika zatrudnionego w grupie pracowników badawczych, badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych;
- 7) pracownikowi niebędącym nauczycielem akademickim - należy przez to rozumieć pracownika zatrudnionego w grupie pracowników administracyjno-biurowych, badawczo-technicznych, inżyniersko-technicznych, bibliotecznych, robotniczych i obsługi;
- 8) kierownikowi jednostki organizacyjnej – należy przez to rozumieć kierownika jednostki organizacyjnej określonej w Statucie i Regulaminie organizacyjnym;
- 9) minimalnym wynagrodzeniu zasadniczym dla nauczyciela akademickiego – należy przez to rozumieć minimalne miesięczne wynagrodzenie zasadnicze dla profesora w uczelni publicznej określone w Rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z 20.07.2018 r.;
- 10) minimalnym wynagrodzeniu za pracę – należy przez to rozumieć minimalne miesięczne wynagrodzenie za pracę określone w Rozporządzeniu Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej na dany rok kalendarzowy;
- 11) Regulaminie Pracy – należy przez to rozumieć Regulamin Pracy Akademii Wychowania Fizycznego we Wrocławiu z dnia 16.09.2019 r.;
- 12) Statucie – należy przez to rozumieć Statut Akademii Wychowania Fizycznego we Wrocławiu z dnia 16.09.2019 r.;
- 13) związkach zawodowych – należy przez to rozumieć NSZZ „Solidarność” Akademii Wychowania Fizycznego we Wrocławiu.

### § 3

Regulamin określa w szczególności:

1. wysokość stawki wynagrodzenia zasadniczego oraz warunki ustalenia danej stawki w odniesieniu do poszczególnych stanowisk;
2. dodatek za staż pracy;
3. dodatek funkcyjny;
4. wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych;
5. dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych;
6. dodatek za pracę w porze nocnej;
7. dodatek za pracę w warunkach szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia;
8. dodatek zadaniowy;
9. dodatkowe wynagrodzenie roczne;
10. inne dodatki do wynagrodzenia określone na podstawie art. 136 ust. 2 pkt 6 Ustawy;
11. nagrody, premie, odprawy, świadczenia.

### § 4

Ustala się:

- 1) tabelę miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach badawczych, badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych, stanowiącą Załącznik nr 1 do Regulaminu;
- 2) tabelę miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiącą Załącznik nr 2 do Regulaminu;
- 3) tabele A, B i C stanowisk, wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego zaszerogowania pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjno-biurowych, badawczo-technicznych, inżynieryjno-technicznych, informatycznych, robotniczych i obsługi, stanowiące Załącznik nr 3 do Regulaminu;
- 4) tabelę stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego zaszerogowania pracowników zatrudnionych na stanowiskach bibliotecznych, stanowiącą Załącznik nr 4 do Regulaminu;
- 5) tabelę miesięcznych minimalnych stawek dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich pełniących funkcje kierownicze oraz zasady ich ustalania, stanowiącą Załącznik nr 5 do Regulaminu;
- 6) tabelę miesięcznych minimalnych stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi pełniących funkcje kierownicze, stanowiącą Załącznik nr 6 do Regulaminu;
- 7) tabelę stawek wynagrodzenia nauczycieli akademickich za pracę w godzinach nadwymiarowych, stanowiącą Załącznik nr 7 do Regulaminu;
- 8) wykaz czynności objętych wynagrodzeniem dodatkowym, stanowiący Załącznik nr 8 do Regulaminu;
- 9) regulamin premii regulaminowej dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiący Załącznik nr 9 do Regulaminu;
- 10) regulamin ustalania i przyznawania premii uznaniowej dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiący Załącznik nr 10 do Regulaminu.

## Rozdział 2

### Zasady i warunki wynagradzania za pracę

#### § 5

1. Wynagrodzenie za pracę ustala się w wysokości odpowiadającej rodzajowi wykonywanej pracy oraz kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu.
2. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.
3. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
4. Potrącenia z wynagrodzeń regulują art. 87-91 Kodeksu Pracy.
5. Należności inne, niż te wymienione w art. 87 § 1 i 7 Kodeksu Pracy, mogą być potrącane z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie. W takim przypadku ma zastosowanie art. 91 Kodeksu Pracy.
6. Pracodawca, na żądanie pracownika, jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie.
7. Pracodawca jest zobowiązany do ochrony poufności informacji dotyczących indywidualnych wynagrodzeń i innych świadczeń.
8. Pracownikom Akademii wynagrodzenia wypłaca się w terminach określonych w Regulaminie Pracy. Zasiłki wypłaca się w terminach wypłat wynagrodzeń.
9. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego i innych składników wynagrodzenia pracownika ustala Rektor.
10. Wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny Rektora ustala minister na wniosek Rady Uczelni. Wynagrodzenie zasadnicze Rektora nie może być wyższe niż 300 % średniego wynagrodzenia zasadniczego w Akademii osób zatrudnionych na stanowisku, na którym zatrudniony jest Rektor, obliczanego na podstawie średniego wynagrodzenia za rok kalendarzowy poprzedzający rok wyboru Rektora.  
Wysokość dodatku funkcyjnego Rektora nie może przekroczyć 100 % wynagrodzenia profesora.
11. Rada Uczelni może przyznać Rektorowi dodatek zadaniowy na zasadach określonych w art. 138 ust. 3 Ustawy.
12. Wypłaty wynagrodzeń i dodatków do wynagrodzeń finansowanych ze źródeł zewnętrznych (tj. innych niż subwencja na działalność Akademii i jej własne przychody) dokonuje się za przepracowany miesiąc z dołu do 27 dnia każdego miesiąca, a wypłaty wynagrodzenia za pracę w projektach finansowanych ze źródeł zewnętrznych (jeśli wynagrodzenie wynika z aneksu do umowy o pracę lub mianowania) dokonuje się do 10 dnia następnego miesiąca.
13. Szczegółowe zasady zatrudniania i wynagradzania osób uczestniczących w realizacji projektów i innych przedsięwzięć finansowanych ze źródeł zewnętrznych ustala Rektor w drodze zarządzenia.

## Rozdział 3

### Wynagrodzenie zasadnicze

#### § 6

1. Wynagrodzenie zasadnicze stanowi stałą kwotę wynikającą z umowy o pracę lub mianowania ustaloną na podstawie miesięcznych stawek zaszeregowania pracownika.

2. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oblicza się poprzez podzielenie wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszergowania pracownika przez liczbę godzin pracy przypadającą do przepracowania w danym miesiącu.
3. Podstawę zaszergowania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi stanowią tabele podstawowych stanowisk pracy określone w **Załącznikach nr 3 i 4** do Regulaminu.
4. Wynagrodzenie zasadnicze określone w **Załącznikach nr 1 i 2** do Regulaminu przysługuje za pełny wymiar czasu pracy.
5. W razie zatrudnienia w niższym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze pracownika oblicza się proporcjonalnie do czasu pracy przewidzianego w umowie o pracę/mianowaniu.

## § 7

Pracownikowi zatrudnionemu w systemie zadaniowego czasu pracy, określonym w § 23 ust. 2 pkt 2 Regulaminu Pracy, Rektor może przyznać miesięczne wynagrodzenie zryczałtowane.

## Rozdział 4

### Inne świadczenia pieniężne związane z pracą

#### § 8

Pracownikowi oprócz wynagrodzenia zasadniczego przysługują dodatkowe składniki wynagrodzenia i inne świadczenia związane z pracą.

#### § 9

##### Dodatek za staż pracy

1. Pracownikom Akademii przysługuje dodatek za staż pracy w wysokości 1 % wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok zatrudnienia, wypłacany w okresach miesięcznych, poczynając od czwartego roku zatrudnienia, przy czym dodatek ten nie może przekroczyć 20 % wynagrodzenia zasadniczego.
2. Jeżeli nabycie prawa do dodatku za staż pracy lub prawa do wyższej stawki tego dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca, dodatek ten przysługuje za ten miesiąc.
3. Jeżeli nabycie prawa do dodatku za staż pracy lub wyższej stawki tego dodatku nastąpiło w innym dniu niż pierwszy dzień miesiąca, dodatek ten przysługuje począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył to prawo.
4. W przypadku jednoczesnego pozostawiania przez pracownika w więcej niż jednym stosunku pracy, okresy uprawniające do dodatku za staż pracy ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
5. Przy ustalaniu w Akademii okresu uprawniającego do dodatku za staż pracy, nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u innego pracodawcy, u którego Pracownik jest lub był jednocześnie zatrudniony oraz innych okresów, o których mowa w ust. 6 pkt b, uwzględnionych u innego pracodawcy.
6. Przy ustalaniu okresów pracy uprawniających do dodatku za staż pracy, uwzględnia się:
  - a) wszystkie zakończone okresy zatrudnienia potwierdzone świadectwem pracy u wszystkich pracodawców;
  - b) inne okresy uwzględniane na podstawie odrębnych przepisów jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze.
7. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy okresy, o których mowa w ust. 6 pkt a, uwzględnia się na podstawie świadectw pracy, a okresy, o których mowa w ust. 6 pkt b, na

podstawie innego dokumentu potwierdzającego ich odbycie, z tym że w przypadku pozostawania przez pracownika jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy okresy, o których mowa w ust. 6, uwzględnia się po przedłożeniu przez pracownika oświadczenia o ich nieuwzględnieniu u innego pracodawcy.

8. Dodatek za staż pracy przysługuje za dni, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie za pracę oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które zachowuje prawo do wynagrodzenia lub otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
9. Dodatek za staż pracy jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę.

## § 10

### Dodatek funkcyjny

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem jednostką organizacyjną, która nie może liczyć mniej niż pięć osób, łącznie z osobą kierującą.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć 67 % wynagrodzenia profesora i jest uzależniona od liczby pracowników kierowanej jednostki organizacyjnej oraz od stopnia złożoności zadań związanych z wykonywaną funkcją.
3. Wysokość stawek minimalnych dodatków funkcyjnych dla:
  - a. nauczycieli akademickich określa **Załącznik nr 5** do Regulaminu,
  - b. dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi określa **Załącznik nr 6** do Regulaminu.
4. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach robotniczych, którzy dodatkowo organizują i kierują pracą brygady składającej się co najmniej z 5 osób łącznie z brygadystą, przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości nieprzekraczającej 15 % wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania.
5. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi od pierwszego dnia zatrudnienia na stanowiskach o których mowa w ust. 1 albo wykonywania czynności, o których mowa w ust. 4 do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zakończenie zatrudniania lub wykonywania czynności.
6. Pracownik zachowuje prawo do dodatku funkcyjnego w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.
7. Dodatek funkcyjny nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków.
8. Dodatek funkcyjny pomniejszany jest proporcjonalnie za czas absencji chorobowej bądź nieobecności w pracy związanej z koniecznością sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które zachowuje prawo do wynagrodzenia lub otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
9. Dodatek funkcyjny jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę.

## § 11

### Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych

1. Za pracę w godzinach nadwymiarowych nauczyciel akademicki otrzymuje wynagrodzenie wynikające z godzinowej stawki za godziny nadwymiarowe dla nauczycieli akademickich określonych w **Załączniku nr 7** do Regulaminu.
2. W przypadku zmiany stanowiska w trakcie trwania roku akademickiego wysokość wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe ustala się na podstawie średnich stawek, obowiązujących na poprzednim i obecnym stanowisku.

3. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych wypłaca się po rozliczeniu zajęć dydaktycznych, raz w roku, w terminie 2 miesięcy od zakończenia roku akademickiego, z tym że Rektor może zarządzić rozliczanie tych zajęć w krótszych okresach oraz wyrazić zgodę na wcześniejszą wypłatę wynagrodzenia za wykonane godziny ponadwymiarowe po całkowitym rozliczeniu zajęć dydaktycznych w jednostce organizacyjnej uczelni.
4. Szczegółowe zasady rozliczania godzin ponadwymiarowych określa Załącznik Nr 2 do Regulaminu Pracy.

## § 12

### **Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych**

1. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi za pracę w godzinach nadliczbowych – o ile nie otrzymali rekompensaty w postaci dni wolnych – oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości określonej w Regulaminie pracy.
2. Podstawą obliczania dodatku określonego w ust. 1 jest wynagrodzenie zasadnicze pracownika.

## § 13

### **Dodatek za pracę w porze nocnej**

1. 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 niższy jednak niż 20 % stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.
2. Dodatek za pracę w porze nocnej jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę.

## § 14

### **Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych**

1. Pracownikom zatrudnionym w warunkach szkodliwych i/lub uciążliwych dla zdrowia, przysługuje dodatek do wynagrodzenia.
2. Dodatek przysługuje pracownikom pracującym w warunkach szkodliwych i/lub uciążliwych przez co najmniej 40 godzin w miesiącu.
3. Wypłata dodatku za pracę w warunkach szkodliwych i/lub uciążliwych następuje na podstawie listy pracowników sporządzonej przez kierownika jednostki organizacyjnej, zaopiniowanej przez Inspektorat BHP i P.POŻ i zatwierdzonej przez odpowiedniego dysponenta, a następnie przekazanej do Działu Spraw Pracowniczych do 10 dnia każdego miesiąca następującego po miesiącu rozliczeniowym.
4. Wykaz miejsc i warunki narażenia organizmu pracownika na czynniki szkodliwe i/lub uciążliwe występujące w Akademii oraz wysokość dodatków, o których mowa w ust. 1 ustala Rektor w drodze zarządzenia.

## § 15

### **Dodatek zadaniowy**

1. Dodatek zadaniowy może być przyznany pracownikowi z tytułu czasowego zwiększenia obowiązków służbowych lub czasowego powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania.



2. Dodatek zadaniowy kwotowo przyznaje Rektor z własnej inicjatywy albo na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej na czas określony.
3. Dodatek zadaniowy wypłaca się w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, przy czym wysokość dodatku nie może przekroczyć 80 % sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
4. Pracownik może w jednym czasie otrzymać kilka dodatków zadaniowych pod warunkiem, że każdy z dodatków jest przyznawany za inny zakres zadań i łącznie nie przekraczają wysokości określonej w ust. 3.
5. Dodatek przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 1 miesiąca.
6. W przypadku niewykonania całości lub części zadań przez pracownika, które stanowiły uzasadnienie przyznania dodatku w określonej wysokości, na wniosek osoby, która złożyła wniosek o przyznanie dodatku, Rektor może podjąć decyzję o wstrzymaniu wypłaty dodatku zadaniowego, zmniejszeniu jego wysokości bądź zmianie okresu jego wypłacania.

## § 16

### Inne dodatki

Na podstawie przepisu art. 136 ust. 2 pkt 6 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce przewiduje się możliwość przyznania pracownikom innych dodatków do wynagrodzenia, zwanych dalej Innymi dodatkami, w tym m.in.: dodatek motywacyjny.

## § 17

### Dodatek motywacyjny

1. Nauczycielowi akademickiemu zatrudnionemu w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych może zostać przyznany dodatek motywacyjny za efekty aktywności publikacyjnej za dany rok kalendarzowy.
2. Wysokość kwoty przeznaczonej na dodatek motywacyjny corocznie ustala Rektor w ramach posiadanych środków finansowych
3. Szczegółowy tryb przyznawania i wypłaty dodatku motywacyjnego określonego w ust. 1 ustala Rektor w drodze zarządzenia.

## § 18

### Dodatkowe wynagrodzenie

Nauczycielowi akademickiemu za realizację czynności, o których mowa w **Załączniku nr 8** do Regulaminu, przysługuje wynagrodzenie dodatkowe w określonej wysokości.

## § 19

### Dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników Akademii

1. Pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w Ustawie z 12.12.1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników jednostek sfery budżetowej (t.j. Dz. U. z 2018 r., poz. 1872).

2. Dodatkowe wynagrodzenie roczne ustala się w wysokości 8,5 % sumy wynagrodzenia za pracę otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie, uwzględniając składniki płacowe przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy.
3. Pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu w Akademii całego roku kalendarzowego.
4. Pracownik, który nie przepracował w Akademii całego roku kalendarzowego, nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy.
5. Przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane w przypadku:
  - 1) nawiązania stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego z nauczycielem akademickim zgodnie z organizacją pracy Akademii;
  - 2) rozwiązania stosunku pracy w związku z:
    - a) przejściem na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenie rehabilitacyjne,
    - b) przeniesieniem służbowym, powołaniem lub wyborem,
    - c) likwidacją Akademii albo zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących Akademii,
    - d) likwidacją jednostki organizacyjnej Akademii lub jej reorganizacją;
  - 3) podjęcia zatrudnienia:
    - a) w wyniku przeniesienia służbowego,
    - b) na podstawie powołania lub wyboru,
    - c) w związku z likwidacją poprzedniego pracodawcy albo ze zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących tego pracodawcy,
    - d) w związku z likwidacją jednostki lub komórki organizacyjnej poprzedniego pracodawcy lub jej reorganizacją;
  - 4) korzystania:
    - a) z urlopu wychowawczego,
    - b) z urlopu macierzyńskiego,
    - c) z urlopu ojcowskiego,
    - d) z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,
    - e) z urlopu dla poratowania zdrowia,
    - f) przez nauczyciela akademickiego z urlopu do celów naukowych lub kształcenia zawodowego;
  - 5) korzystania z urlopu rodzicielskiego;
  - 6) wygaśnięcia stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika.
6. W przypadkach, o których mowa w ust. 5, wysokość wynagrodzenia rocznego ustala się proporcjonalnie do okresu przepracowanego w Akademii.
7. Pracownik nie nabywa prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w przypadku:
  - a) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż dwa dni;
  - b) stawienia się do pracy lub przebywania w pracy w stanie nietrzeźwości;
  - c) wymierzenia pracownikowi kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy;
  - d) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.
8. Wynagrodzenie roczne jest wypłacane nie później niż w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku kalendarzowego po roku, za który przysługuje to wynagrodzenie, przy czym pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyny likwidacji Akademii dodatkowe wynagrodzenie roczne wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

## § 20

Dodatki do wynagrodzenia nie przysługują w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków pracowniczych.

## Rozdział 5

### Nagrody

#### § 21

##### Nagrody Rektora

1. Rektor może przyznać pracownikowi za osiągnięcia w pracy zawodowej nagrodę Rektora.
2. Dla nauczycieli akademickich Akademia nalicza środki w wysokości 2 % planowanych rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla tej grupy pracowników.
3. Dla pracowników niebędących nauczycielami Akademia nalicza środki w wysokości 1 % planowanych rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla tej grupy pracowników.
4. Szczegółowe zasady i tryb przyznawania nagród dla pracowników określają obowiązujące w Akademii:
  - a. Regulamin przyznawania nagród Rektora dla nauczycieli akademickich oraz nagrody naukowej dla młodych nauczycieli akademickich w Akademii;
  - b. Regulamin przyznawania nagród Rektora dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

#### § 22

##### Nagrody jubileuszowe

1. Pracownikowi przysługuje prawo do nagrody jubileuszowej za wieloletnią pracę, w wysokości:
  - a) za 20 lat pracy — 75 % wynagrodzenia miesięcznego;
  - b) za 25 lat pracy — 100 % wynagrodzenia miesięcznego;
  - c) za 30 lat pracy — 150 % wynagrodzenia miesięcznego;
  - d) za 35 lat pracy — 200 % wynagrodzenia miesięcznego;
  - e) za 40 lat pracy — 300 % wynagrodzenia miesięcznego;
  - f) za 45 lat pracy — 400 % wynagrodzenia miesięcznego.
2. Do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze
3. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż w jednym stosunku pracy do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
4. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.
5. Pracownik jest zobowiązany wykazać swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brakuje odpowiedniej dokumentacji.
6. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.
7. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
8. Pracownikowi pozostającemu jednocześnie w więcej niż 1 stosunku pracy, okresy uprawniające do nagrody jubileuszowej ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
9. Podstawę obliczenia wysokości nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu jej wypłaty albo – jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące mu w dniu nabycia prawa do nagrody, przy czym uwzględnia się składniki

- wynagrodzenia i inne świadczenia za stosunku pracy przyjmowane do obliczania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
10. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej, 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.
  11. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
  12. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu pracownikowi upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę – najwyższą.
  13. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 12, ma okres dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływa okres uprawniający go do nabycia nagrody wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej – różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.
  14. Przepisy zawarte w ust. 12 i 13 mają odpowiednio zastosowanie, gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz gdy pracownik nabył to prawo w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

## Rozdział 6

### Premie

#### § 23

#### Premia regulaminowa

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe Rektor określa wysokość funduszu premii regulaminowej dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.
2. Szczegółowe zasady premiowania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi określa Regulamin premii regulaminowej dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiący **Załącznik nr 9** do Regulaminu.

#### § 24

#### Premia uznaniowa

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe Rektor określa wysokość funduszu premii uznaniowej na dany rok kalendarzowy dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.
2. Szczegółowe zasady przyznawania premii uznaniowej pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi określa Regulamin przyznawania premii uznaniowej dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiący **Załącznik nr 10** do Regulaminu.

## Rozdział 7

### Inne składniki wynagrodzenia

#### § 25

#### Odprawy rentowe i emerytalne

1. Nauczycielowi akademickiemu przechodzącemu na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje prawo do jednorazowej odprawy w uczelni stanowiącej jego podstawowe miejsce pracy, w wysokości 300 % wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni pełny miesiąc zatrudnienia.
2. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do pracownika niebędącego nauczycielem akademickim.
3. Pracownik, który otrzymał odprawę emerytalną lub rentową, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

#### § 26

#### Odprawy pośmiertne

1. W przypadku śmierci pracownika podczas trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna.
2. Wysokość i zasady podziału odprawy pośmiertnej pomiędzy członków rodziny określają przepisy Kodeksu Pracy.

## Rozdział 8

### Świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy oraz urlopów

#### § 27

#### Wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
  - 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 80 % wynagrodzenia,
  - 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży – w okresie wskazanym w pkt 1 – pracownik zachowuje prawo do 100 % wynagrodzenia,
  - 3) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów – w okresie wskazanym w pkt 1 – pracownik zachowuje prawo do 100 % wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.

3. Wynagrodzenie nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.
4. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w ust. 1, trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia, trwającej łącznie dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych przepisami ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.
5. Przepisy ust. 1 i 4 w części dotyczącej pracownika, który ukończył 50 rok życia, dotyczą niezdolności pracownika do pracy przypadającej po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50 rok życia.

## § 28

### Wynagrodzenie za okres urlopów

1. Nauczycielowi akademickiemu przysługuje za czas:
  - 1) urlopu naukowego i innych urlopów udzielonych przez Rektora na mocy art. 130 Ustawy,
  - 2) urlopu dla poratowania zdrowia udzielonego na podstawie art. 131 ust. 1 Ustawy,
  - 3) urlopu wypoczynkowego,wynagrodzenie jakie otrzymywałby, gdyby w tym czasie pracował, zwane dalej „wynagrodzeniem urlopowym”.
2. Wynagrodzenie urlopowe stanowi sumę wynagrodzenia:
  - 1) w części ustalonej na podstawie składników wynagrodzenia określonych w stawkach miesięcznych w stałej wysokości oraz składników wynagrodzenia określonych procentowo od tych stawek, uwzględnianych w wysokości należnej w miesiącu wykorzystywania przez nauczyciela akademickiego urlopu wypoczynkowego;
  - 2) w części ustalonej na podstawie zmiennych składników wynagrodzenia – zmienne składniki wynagrodzenia są obliczane na podstawie średniego wynagrodzenia nauczyciela akademickiego z okresu 12 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, a jeżeli zatrudnienie trwało krócej średnie wynagrodzenie oblicza się z całego okresu zatrudnienia z uwzględnieniem stawek obowiązujących na dzień rozpoczęcia urlopu, zgodnie z ust. 3.
3. Wynagrodzenie urlopowe za jeden dzień urlopu wypoczynkowego w części ustalonej na podstawie zmiennych składników wynagrodzenia oblicza się dzieląc podstawę wymiaru, określoną w ust. 2 pkt. 2 przez liczbę 251. Jeżeli nauczyciel akademicki jest zatrudniony krócej niż 12 miesięcy podstawę wymiaru dzieli się przez liczbę dni roboczych przypadających w okresie jego zatrudnienia. Tak obliczone wynagrodzenie za jeden dzień urlopu mnoży się przez liczbę dni tego urlopu.
4. Ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego oblicza się na zasadach określonych dla wynagrodzenia urlopowego z tym, że ekwiwalent urlopowy za jeden dzień w części ustalonej na podstawie składników wynagrodzenia określonych w stawkach miesięcznych w stałej wysokości oblicza się, dzieląc sumę tych składników przysługujących w miesiącu nabycia prawa do ekwiwalentu przez 21. Tak obliczone wynagrodzenie za jeden dzień mnoży się przez liczbę dni niewykorzystanego urlopu.
5. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim za czas urlopu wypoczynkowego przysługuje wynagrodzenie, jakie otrzymywałby, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia uwzględnia się w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.
6. W przypadkach znacznego wahania wysokości składników wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.

## § 29

### Świadczenia pieniężne

Pracownikom w razie choroby i macierzyństwa przysługuje świadczenie pieniężne, o którym mowa w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jednolity: Dz.U. z 2019 poz. 645 z późn. zm.).

## Rozdział 9

### Postanowienia końcowe

#### § 30

1. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym Regulaminie stosuje się przepisy powszechnie obowiązujące, w szczególności przepisy Kodeksu pracy i Ustawy.
2. Do stosunków pracy nawiązanych przed dniem 01.10.2018 r. oraz w okresie od dnia 01.10.2018 r. do 31.12.2018 r. stosuje się przepisy ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym oraz przepisy wydane na podstawie art. 151 ust. 1 tej ustawy do dnia 30.09.2020 r. (za wyjątkiem regulacji dotyczącej minimalnej wysokości miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego).
3. Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi, którzy w dniu wejścia w życie niniejszego regulaminu nie spełniają wymagań kwalifikacyjnych określonych w **Załącznikach 3-4**, pozostają zatrudnieni na dotychczasowym stanowisku.
4. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi zostaną dostosowane stanowiska, kategorie zaszerogowania oraz stawki wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego, zgodnie z **Załącznikami nr 2-4 oraz 6** do Regulaminu, w terminie do 30.09.2020 r.
5. Dotychczasowa wysokość dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich pełniących funkcje kierownicze pozostaje bez zmian do 31.08.2020 r.
6. Stawki wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych dla nauczycieli akademickich określone w **Załączniku nr 7** do Regulaminu wchodzi w życie z dniem wprowadzenia niniejszego Regulaminu z mocą obowiązującą od 01.10.2019 r.
7. Do osób zatrudnionych na stanowiskach „starszy wykładowca” i „wykładowca” za pracę w godzinach ponadwymiarowych stosuje się stawki wynagrodzenia określone odpowiednio w Lp. 4 i 6 **Załącznika Nr 7** do Regulaminu.
8. Ilekroć w aktach wewnętrznych i dokumentach Akademii jest mowa o dodatku specjalnym, przyjmuje się, że chodzi o dodatek zadaniowy, z zastrzeżeniem, iż przysługuje on pracownikowi do końca okresu, na który został przyznany.

#### § 31

1. Regulamin Wynagradzania wchodzi w życie od 1 kwietnia 2020 roku, po upływie 2 tygodni od podania go do wiadomości pracowników poprzez publikację Zarządzenia Rektora.
2. Niniejszy Regulamin został uzgodniony z organizacją związkową NSZZ „Solidarność” działającą w Akademii Wychowania Fizycznego we Wrocławiu.